



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞ ÖZELLİKLERİ, KİŞİLİK
TIPLERİ, İŞKOLİKLİK, STRATEJİK ÇEVİKLİK VE
BAŞARI HEDEF YÖNELİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA
ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Yazan

TÜRKÂN YILDIZ

175100161

Danışman

PROF. DR. OSMAN YILDIRIM

İstanbul – 2018



T.C.

İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞ ÖZELLİKLERİ,
KİŞİLİK TİPLERİ, İŞKOLİKLİK, STRATEJİK
ÇEVİKLİK VE BAŞARI HEDEF YÖNELİMİNİN
ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Yüksek Lisans Tezi

Yazan

TÜRKÂN YILDIZ


175100161


T.C.
İSTANBUL AREL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ
TEZLİ YÜKSEK LİSANS SINAV TUTANAĞI

23/03/2018

Enstitümüz **İşletme Yönetimi** Anabilim dalı yüksek lisans öğrencilerinden **175100161** numaralı **Turkan YILDIZ** "İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim - Öğretim ve Sınav Yönetmeliği"nin ilgili maddesine göre hazırlayarak, Enstitümüze teslim ettiği "**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, KİŞİLİK, STRATEJİK ÇEVİKLİK, BAŞARI HEDEF YÖENLİMİ, İŞ ÖZELLİKLERİ, ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞKOLİKLİK ARASINDAKİ İLİŞKİLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**" konulu tezini, Yönetim Kurulumuzun 20/02/2018 tarih ve 2018/8 sayılı toplantısında seçilen ve Sefaköy Yerleşkesinde toplanan biz jüri üyeleri huzurunda, ilgili yönetmeliğin 39. maddesi gereğince (60) dakika süre ile aday tarafından savunulmuş ve sonuçta adayın tezi hakkında ~~oyçokluğu/oybirliği~~ ile **Kabul/Red-veya Düzeltme** kararı verilmiştir.

İşbu tutanak, 3 nüsha olarak hazırlanmış ve Enstitü Müdürlüğü'ne sunulmak üzere tarafımızdan düzenlenmiştir.


DANIŞMAN
PROF.DR. ÖSMAN YILDIRIM


ÜYE
DR.ÖĞR.ÜYE. YASİN AKSOY


ÜYE
DR.ÖĞR.ÜYE. SELÇUK ÇAPUK

YEMİN METNİ

“Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma konu başlığı olan tezin, kendi tez çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar hiçbir sürecinde herhangi bir etik dışı davranışımın olmadığını, tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim.

30.03.2018

Türkan YILDIZ



ÖZET

Çalışmaya Tutkunluk, İş Özellikleri, Kişilik Tipleri, İşkoliklik, Stratejik Çeviklik ve Başarı Hedef Yöneliminin Örgütsel Bağlılığa Etkisi Üzerine Bir Araştırma

Türkân YILDIZ

Yüksek Lisans Tezi, İşletme Yönetimi Programı

Danışman

Prof. Dr. Osman YILDIRIM

Mart, 2018

Günümüz iş dünyasında, teknolojiye ve rekabette yaşanan artış nedeniyle işletmeler/ örgütler mevcut yönetim yapılarını, stratejilerini ve uygulama yöntemlerini yeniden gözden geçirmek ya da değiştirmek istemektedirler. İşletmeler, var olan kaynaklarını en üst düzeyde kullanabilmek, yönetebilmek ve düzenleyebilmek amacıyla çeşitli örgütsel düzenlemelere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kapsamda, stratejik çeviklik, çalışmaya tutkunluk, başarı hedef yönelimi, kişilik tipleri, işkoliklik ve iş özellikleri kavramlarının örgütsel bağlılığa etkileri üzerine bir araştırma gerçekleştirilmiştir.

Bu tez çalışmasının birinci bölümünde giriş bölümüyle, problemin tespiti, çalışmanın amacı, yöntemi ve ünite planı anlatılmıştır. İkinci bölümünde, örgütsel kavramlar olan; Örgütsel Bağlılık, Kişilik, Stratejik Çeviklik, Başarı Hedef Yönelimi, İş Özellikleri, Çalışmaya Tutkunluk, İşkoliklik kavramlarıyla ilgili literatür çalışması yapılmıştır. Üçüncü bölümünde, bu örgütsel kavramlar ve kavramların birbirlerine olan etkisi incelenmiştir. Bu kısım, “kolayda örneklem yöntemiyle” elde edilmiş, kamu sektörü çalışanlarından 125, özel sektör çalışanlarından 75, toplamda 200 anket verisinin analizinden oluşmaktadır. Bu araştırma sonucunun analizi, kurgulanan hipotezlerin testleri ve yorumlanması ile yapılmıştır. Bu çalışmayla, stratejik çeviklik, başarı hedef yönelimi, kişilik tipi, çalışmaya tutkunluk, iş özellikleri, beş faktör kişilik tipi ve

işkoliklik kavramlarının örgütsel bağlılığa etkisi araştırılarak, literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bağlılık, Çeviklik, İşkoliklik, Kişilik, Tutkunluk, İş Özellikleri, Başarı Hedef Yönelimi, Beş Faktör Kişilik



ABSTRACT

A research about the effects of personality traits, strategic agility, achieve orientation, job characteristics, work enthusiasm, workaholism on organizational commitment

Türkân YILDIZ

Master of Science Thesis, Department of Business Administration

Thesis Advisor: Prof. Dr. Osman YILDIRIM

March, 2018 – 98 pages

In today's business world, institutions and organizations want to review or change their existing management structures, implementation methods and their structures cause of technological development and increment of competition. Businesses need various organizational variables in order to be able to use, manage and organize their existing resources at the highest level.

In this context, a study has made on the effects of strategic agility, work enthusiasm, achievement goal orientation, personality traits, workaholism and job characteristics on organizational commitment in public and private sectors. In the first chapter of this thesis, it consist of the prolog that describes the aim of the study, problem of the study and the method of the research. Second part of the thesis, there was studied on literature about the organizational variables which are personality traits, strategic agility, achievement goal orientation, job characteristics, work enthusiasm, workaholism and organizational commitment. In the third part of this thesis, there was examined the effect on each other with a research model which is easy sampling method. There was chosen 75 survey participants from the private sector and 125 survey participants from the public sector. By testing and interpreting the hypotheses, there was examined the data which obtained from the participants. This study is aimed to contribute to the literature by researching about the effects of strategic agility, achievement goal

orientation, personality traits, work enthusiasm, big five personality types, job characteristics, workaholism and organizational commitment

Key words: Commitment, Personality Traits, Strategic Agility, Achievement Orientation, Job Characteristics, Work Enthusiasm, Workaholism, Big five



ÖNSÖZ

Bu tez çalışması ile kamu ve özel sektörde yaşanan yönetsel ve idari sorunlara, bilimsel açıdan yaklaşılmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörden katılımcılardan elde edilen veriler, literatüre de dayandırılarak analiz edilmiştir. Katılımcı iş görenlerin, bağlı oldukları kurumları algılayış biçimleri ortaya konulmuş, örgütsel kavramlar ve bu kavramların birbirlerine olan etkileri incelenerek kurumların faaliyetlerini iyileştirmeleri yönünde bilgi kaynağı olması ve literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Bu tez çalışmasında, zamanının çoğunu bana ayıran, ekip ruhunu en güzel şekilde öğreten, başarabileceğim hissine beni inandıran, mesleğini özveriyle icra eden, bilime katkı sağlamak amacıyla sürekli üreten ve bu doğrultuda emek harcayan ve tüm bunları da içtenlik ve sevecenlikle yapan çok kıymetli ve saygı değer hocam Prof. Dr. Osman Yıldırım' a baştan sona kadar her aşamasında sabırla ve titizlikle bana yardımcı olduğu için teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, beni özenle ve sevgiyle büyütüp, hem maddi hem manevi emek ve zaman harcamış olan Annem' e, lisans sonrası akademik hayatımın başlamasında emeği ve desteği olan değerli eşim Mustafa YILDIZ' a teşekkürlerimi ve sevgilerimi sunuyorum.

İSTANBUL, 2018

Türkân YILDIZ

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	v
ÖNSÖZ.....	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ	xiv
EKLER LİSTESİ.....	xvi

1.BÖLÜM

1. GİRİŞ.....	17
1.1 Problemin tespiti.....	17
1.2 Çalışmanın amacı.....	18
1.3 Araştırmanın yöntemi	19
1.4 Ünite planı	19

2.BÖLÜM

2.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	21
2.2 Örgütsel Bağlılık Kavram ve Tanım.....	21
2.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması.....	22
2.3.1 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılmasına Yönelik Yaklaşımlar.....	24
2.3.1.1 O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması	24
2.3.1.2 Amitai Etzioni Sınıflandırması	25
2.3.1.3 Kanter Sınıflandırması.....	25

2.3.1.4	Meyer ve Allen' in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	26
2.3.1.5	Penly ve Gould' un Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması.....	27
2.4	Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	28
2.5	KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI.....	29
2.5.1	Kişilik Tanımı ve Kişiliği Etkileyen Faktörler	30
2.5.2	Kişilik Kavramının Bileşenleri.....	32
2.5.3	Kişilik Özellikleri İle İlgili Yaklaşımlar.....	34
2.5.3.1	Sigmund Freud' un Kişilik Özelliği Yaklaşımı	34
2.5.3.2	Carl G. Jung Kişilik Özelliği Yaklaşımı.....	35
2.5.3.3	Eric Berne Kişilik Özelliği Yaklaşımı.....	36
2.5.3.4	E. Fromm Kişilik Özelliği Yaklaşımı.....	37
2.5.3.5	K. Horney Kişilik Özelliği Yaklaşımı	37
2.5.3.6	H. S. Sullivan Kişilik Özelliği Yaklaşımı.....	38
2.5.3.7	McCrae ve Costa Kişilik Özelliği Yaklaşımı	39
2.5	STRATEJİK ÇEVİKLİK.....	42
2.5.3	Çeviklik Kavramı ve Önemi.....	43
2.5.4	Stratejik Çeviklik ve Örgütsel Çeviklik.....	45
2.5.5	Çevik İşletme ve/ veya Örgütlerin Yapıları.....	46
2.5.6	Çevikliğin rekabet üzerindeki etkisi	48
2.5.7	Türkiye' de Çevik İşletmeler	49
2.6	BAŞARI HEDEF YÖNELİMİ.....	50
2.6.3	Başarı Hedef Yönelimi Tanımı.....	51
2.6.4	Başarı Hedef Yönelimin Alt Boyutları	51
2.6.5	İş Hayatında Başarı Hedef Yönelimi	53
2.7	İŞ ÖZELLİKLERİ KAVRAMI.....	54
2.7.3	İş Özellikleri Tanımı ve Gelişimi	54

2.7.4	İş Özellikleri Modeli.....	56
2.8	ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK.....	58
2.8.3	Çalışmaya Tutkunluk Kavramı ve Boyutları.....	58
2.8.4	İşe Tutkunluk ve Çalışan Tutkunluğu	60
2.8.5	Örgütlerde Çalışmaya Tutkunluğun Oluşturulması.....	61
2.9	İŞKOLİKLİK.....	62
2.9.3	İşkolikliğin Tanımı ve Özellikleri	62
2.9.4	İşkolikliğin Nedenleri	64
2.9.5	İşkoliklik İle İlgili Teoriler	66
2.9.6	İşkoliklik Ölçeği: Duwas Ölçeği	66

3.BÖLÜM

3	ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞ ÖZELLİKLERİ, KİŞİLİK TİPLERİ, İŞKOLİKLİK, STRATEJİK ÇEVİKLİK VE BAŞARI HEDEF YÖNELİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA VE VERİ ANALİZİ.....	68
3.1	Araştırmanın Modeli.....	68
3.2	Veri Toplama Aracı	69
3.3	Ana Kütle ve Örneklem	70
3.4	Hipotezler	72
3.5	Ölçeklerin Güvenilirlik Ölçütü Değerleri.....	73
3.6	Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları	77
3.6.1	Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	78
3.6.2	Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	79
3.6.3	Stratejik Çeviklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	80
3.6.4	Kişilik Tipleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	81
3.6.5	Beş Faktör Kişilik Tipi Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	82
3.6.6	İş Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	83

3.6.7	Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	84
3.6.8	İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	85
3.7	Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Kurgulanan Modelin Yol Analizi	86

4.BÖLÜM

4.1	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	92
4.2	EKLER	97
4.2.1	Katılımcı Anketi	97
4.2.2	ÖZGEÇMİŞ	102
	KAYNAKÇA	105

ŞEKİLLER

Şekil 1 Araştırma Modeli.....	68
Şekil 2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OC) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	78
Şekil 3 Çalışmaya Tutkunluk (UWES) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	79
Şekil 4 Stratejik Çeviklik Ölçeği (SA) Doğrulayıcı Faktör Analizi	80
Şekil 5 Kişilik Tipleri (PT) Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	81
Şekil 6 Beş Faktör Kişilik Tipi (BF) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	82
Şekil 7 İş Özellikleri (JDC) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi	83
Şekil 8 Başarı Hedef Yönelimi (AGO) Doğrulayıcı Faktör Analizi	85
Şekil 9 İşkoliklik Ölçeği (DUWAS) Doğrulayıcı Faktör Analizi	86
Şekil 10 Öngörülen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yol Analizi.....	87
Şekil 11 Gerçekleşen Modelin Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Yol Analizi ..	88

TABLolar DİZİNİ

Tablo 1 Katılımcı Demografik Özelliklerinin Yüzdesel Dağılım Tablosu.....	71
Tablo 2 Cronbach' S A Değer Tablosu.....	73
Tablo 3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler Ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri Tablosu.....	74
Tablo 4 Standart İyi Uyum Ölçütleri Ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değer Aralıkları.....	77
Tablo 5 Modelden Hesaplanan Regresyon Ve Determinasyon Katsayıları.....	89

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structure
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
GFI	: Uyum İyiliği İndeksi (Goodness of Fit İndex)
CFI	: Karşılaştırılmalı Uyum İndeksi (Comparative Fit İndex)
RMSEA	: Yaklaşık Hataların Ortalama Kare Kökü
SRMR	:Standardized Root Mean Square Residual (Standart katsayılaştırılmış ortalama karekök)
NC	: Normative Commitment
CC	: Continuance Commitment
AC	: Affective Commitment
VGR	: Vigor
DED	: Dedication
ABS	: Absorption
EX	: Extraversion
AG	: Agreeableness
C	: Conscientiousness
EM	: Emotional Stability
EXT	: Extraversion
AGR	: Agreeableness

CON	: Conscientiousness
NEU	: Neuroticism
INT	: Imagination
SV	: Skill Variety
AU	: Autonomy
MAS	: Mastery
PER	: Performance Approach
PAV	: Performance Avoidance
OW	: Overwork
CW	: Compulsive Work
OC	: Organizational Commitment
UWES	: Utrecht Work Engagement Scale
SA	: Strategic Agility
PT	: Personality Types
BF	: Big Five
JDC	: Job Design Characteristics
AGO	: Achievement Goal Orientations
DUWAS	: Dutch Work Addiction Scale

EKLER LİSTESİ

Sayfa

Ek 1. Katılımcı Anketi.....98

Ek 2. Özgeçmiş.....104



1.BÖLÜM

1. GİRİŞ

Bu kısımda, yapılan çalışmanın sorununa, amacına ve yöntemine değinilerek, çalışmanın, kısaca özetlenmesi amaçlanmıştır.

1.1 Problemin tespiti

İşletmeler, rekabetin ve değışken taleplerin arttığı günümüz koşullarında sürdürülebilirliklerini ve istikrarlarını sağlayabilmeleri, nitelikli iş görenler tarafından tercih edilme oranlarını arttırabilmeleri açısından ve iyi bir insan kaynağı yönetimi geliştirebilmeleri açısından, örgütsel yapılarında yenilenme ve/ veya değışime gitme ihtiyacı hissedebilirler. Nitelikli iş gücünün gittikçe arttığı, beklentilerin ve hedeflerin değışip arttığı iş piyasasında alınabilecek çeşitli organizasyonel önlemler, stratejik planlama yaparken ve karar alırken faydalı olabilecektir. Piyasadaki varlıklarını sürdürebilmeleri açısından örgütler ve/ veya işletmeler, iş görenlerini iyi tanıyıp yönlendirebilmeli, organizasyon yapılarını iyi düzenlemeli ve değışen piyasa şartlarına da hızlı cevap verebilmelidirler.

Literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile kişilik tipleri, başarı hedef yönelimi, çalışmaya tutkunluk, stratejik çeviklik, işkoliklik, beş faktör kişilik tipi ve iş özellikleri arasındaki ilişkiler üzerine araştırmalar mevcuttur. Ancak yapılan araştırmalar yalnızca ya özel sektörü ya da kamu sektörünü ele almaktadır. Genellikle özel sektöre ve işletmelere yönelik olarak incelenen örgütsel bağlılık kavramı, kamu kurumlarımız için de gün geçtikçe önemini arttırmaktadır. Hem kamu hem de özel sektörde, var olan yönetsel ve uygulama yönünde problemlerin giderilmesi, daha iyi hizmet ve mal sunmak açısından önem arz etmektedir. Kamu sektöründe özellikle, yapılan işin tekrarlanmasına, kırtasiyeciliğin ve kuralların fazla oluşuna, teşvik ve ödüllendirmenin yetersizliğine ve insan kaynakları yönetiminden ziyade

personel yönetimi anlayışının var olmasına bağlı olarak iş görenlerde oluşan psikolojik ve sosyal olumsuzluklar örgütsel bağlılığı etkilediği görülmüştür. Yapılan araştırmaların genellikle, örgütsel bağlılığın özel sektörde incelendiğini göstermektedir. Kamu ve özel sektörde, başarı hedef yönelimi, stratejik çeviklik, çalışmaya tutkunluk, kişilik tipleri, işkoliklik, iş özellikleri kavramlarının örgütsel bağlılığa etkisini araştırmayı amaçlayan bu çalışmada, öncelikli olarak ulusal ve uluslararası kaynak taraması yapılarak, konuyla alakalı bilimsel araştırma verileri hakkında bilgilere yer verilmiştir. Hem özel sektör, hem de kamu sektöründe, örgütsel bağlılık ile kişilik tipleri, çalışmaya tutkunluk, iş özellikleri, stratejik çeviklik, başarı hedef yönelimi, işkoliklik arasındaki ilişkileri incelemek üzere araştırma yapılarak araştırmanın kapsamı her iki sektörü de ele alarak geniş tutulmuştur.

1.2 Çalışmanın amacı

Araştırma, hem kamu hem özel sektör çalışanlarından elde edilen veriler aracılığıyla, çalışmaya tutkunluk, kişilik tipleri, iş özellikleri, işkoliklik, stratejik çeviklik, başarı hedef yöneliminin örgütsel bağlılığa etkisini açıklamayı amaçlamaktadır. Yapılan araştırmalar neticesinde, özellikle kamu sektöründe var olan geleneksel yapıdaki yönetim ve organizasyon anlayışı, etkin insan kaynağı yönetimi yerine personel yönetimi anlayışının olması beraberinde bir takım sorunları da getirebilmektedir. Bilginin hızla yayıldığı, teknolojinin oldukça geliştiği günümüz koşullarında, özel sektörün rakiplerine üstün olabilmek maksadıyla geliştirdiği politikalar, kamu sektörünün de modern hizmet anlayışı gereği geliştirmesi gereken politikalar haline gelmektedir. Özellikle, batı ülkelerinin uyguladığı kamu sektörü modern hizmet anlayışı, beraberinde bir takım gelişmeleri getirmiştir (Denhardt ve Denhardt, 2000). Ulusal ve Uluslararası yapılan literatür taraması sonucunda, yukarıda bahsedilen kavramlar birlikte ve her iki sektör olan kamu ve özel sektörde aynı anda değerlendirilmeye alınmadığı görülmektedir. Araştırma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren

kamu ve özel sektör çalışanlarında uygulanmıştır. Bu araştırma ile elde edilen bilgi ve verilerin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3 Araştırmanın yöntemi

Araştırmada yöntem olarak, tanımlayıcı araştırma yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntem; gözlemlenen bir sorunu ilgilendiren durumlar, kavramlar ve bu kavramlar arasındaki etkileşimin tanımlanması olarak açıklanabilmektedir (Dündar ve Acar, 2008). Buna göre araştırmada kamu, özel sektör ve çalışanlarının örgütsel bağlılıklarına etki eden değişkenler, (Örgütsel bağlılık, stratejik çeviklik, iş özellikleri, kişilik tipleri, işkoliklik, çalışmaya tutkunluk ve başarı hedef yönelimi) kapsamındaki düşünceleri açıklanmaya çalışılmıştır.

Araştırma, *kolayda örneklem yöntemi* ile *anket* uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Kamu sektöründen 125, özel sektörden 75 veri SPSS 22.00 ve AMOS 22.00 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Klasik regresyon ve korelasyon analizi yöntemi ile değil, yapısal eşitlik modeliyle model kurgulanmış ve kurgulanan modelin yapısı test edilmiştir. AMOS programında, araştırmada kullanılan 8 adet ölçekle ilgili *Doğrulayıcı Faktör Analizleri (DFA)* yapılmış ve *Cronbach's Alpha* değerleri ile ölçeklerin güvenilirliği hesaplanmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi ile kurgulanan kompleks model, AMOS programı kullanılarak test edilmiştir, ardından gerçekleşen model de AMOS programında detaylı olarak analiz edilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizinden elde edilen alt boyutlar arasında da korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır.

1.4 Ünite planı

Bu tez çalışması, 4 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm giriş bölümü ile problemin tespiti, çalışmanın amacı, yöntemi ve ünite planından oluşmaktadır.

İkinci bölüm örgütsel kavramlar olan; Örgütsel bağlılık, Stratejik çeviklik, Kişilik tipleri, Çalışmaya Tutkunluk, Başarı Hedef Yönelimi, İşkoliklik, İş Özellikleri kavramlarının açıklandığı bölümdür. Üçüncü bölüm yararlanılan ölçekler aracılığıyla anketlerden elde edilen verilerin analizlerinin yapıldığı bölümdür. Son bölümde ise, araştırmanın sonucunda elde edilen verilerin literatüre katkısından ve çalışmanın ortaya çıkardığı sonuçlardan bahsedilmiştir. Buna bağlı olarak ta, çeşitli önerilerle insan kaynakları yetkililerine, yönetimden sorumlu kişilere yol göstermesi ve literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır.



2.BÖLÜM

2.1 ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

İşletme sahipleri ya da örgüt yöneticileri, çalışanlarından, işletmenin vizyon ve misyonuna yönelik olarak çalışmalarını istemektedirler. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, çalışanların işine bağlı, örgütüne bağlı, işletmesine bağlı ve/ veya belirlenen hedeflere bağlı olmaları büyük önem kazanmaktadır. Başka bir ifadeyle, örgütsel bağlılık, önemli bir değişken olarak öne çıkmaktadır.

2.2 Örgütsel Bağlılık Kavram ve Tanım

Rekabetin gittikçe arttığı günümüz koşullarında işletmeler ve örgütler varlıklarını sürdürebilmek, rekabet ortamına ayak uydurabilmek ve kendi sektöründe fark oluşturabilmek amacıyla örgütsel bağlılık konusuna, en önemli kaynağı olan insan kaynakları açısından daha fazla önem vermeye başlamaktadır. Günümüzde, işletmelerin, örgütlerin verimlilik ve etkinliklerini arttırabilmesi ve iş dünyasında sürdürülebilir olabilmesi amacıyla, iş görenlerinin örgüte devamlılığını sağlayacak bir takım imkânlar sunmak durumundadırlar ki bu imkânlar, ücretlere yapılacak zamlar, sosyal imkânlar, terfi edebilme imkânı şeklinde sıralanabilir (Çetin, 2004). Örgütsel bağlılık kavramı olarak ilk olarak 1956 yılında, Willian H. Whyte tarafından kullanılmaya başlanmıştır ve örgüte sıkı sıkıya bağlılık olarak tanımlanmıştır. Birçok araştırmacı tarafından da geliştirilmiştir (Morrow ve McElroy 1986). Örgütsel bağlılık terimini, Türk Dil Kurumu bağlılık terimini kişinin bir şeye bağlılığı, bağlandığı şeye karşı mecburiyet durumunda olması olarak, örgüt terimini ise belirlenen ortak faaliyet ve amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla bir araya gelmiş kişiler ya da kurumlar olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Toplum olabilme bilincinin var olduğu yerde idrak ve kavrama yöntemi olan ‘‘bağlılık’’ terimi de vardır. Bağlılık, toplumun toplum olma bilincini duygusal açıdan ifade etme biçimi olarak tanımlanabilir (Ergun, 1975).

Örgütsel bağlılık, iş görenlerin, bağlı oldukları kurumun vizyon ve misyonunu kendi amaç ve hedefleri olarak görmesi, yeri geldiğinde örgütün çıkarlarını kendi çıkarlarının üzerinde tutarak faaliyette bulunması ve örgüt içerisindeki varlığını bu doğrultuda devam ettirmesidir (Şahin, 2007). Örgüt yöneticileri, çalışanlarının örgütün hedeflerine doğru yönelmelerini, bu doğrultuda çalışmalarını isterler. Bir başka ifadeyle, örgüt yöneticisi çalışanlarının örgütün hedeflerine bağlı olmalarına gayret eder. Örgütsel Bağlılık, çalışanların, bağlı oldukları kurumun hedefleriyle, bireysel amaç ve hedeflerinin aynı doğrultuda ilerlemesi olarak tanımlanabilir (Mowday v.d., 1982). Bu yüzden, yöneticilerin hedefleri, çalışanlarını örgüt amaçları doğrultusunda kalmalarını sağlamaktır. İşletmeler, yalnızca üretmek değil, en önemli kaynağı olan insan kaynağının işletmeye, örgüte bağlılığını arttıracak faaliyet ve uygulamalarda bulunarak ta verimliliği arttırabileceklerinin farkına varmaktadır. Bu bağlamda, işletmelerin en önemli kaynağından biri olan insan kaynağının örgütsel bağlılığının artırılmasıyla, sorumluluk duygusunun gelişmesine, üretkenliğinin artmasına ve verimli çalışmasına ve en önemlisi de işletmenin ve/ veya örgütün hedeflerinin gerçekleşmesine katkı sunmaktadır (Baskın, 2011). Örgütlerin devamlılığı, üretkenliği, verimliliği ve nitelikli iş gücü tarafından tercih edilme sebebi açısından örgütsel bağlılık kavramının kurumlar tarafından doğru algılanıp yorumlanması gerekmektedir. Nitelikli iş gücünü bünyesine katan ve daha sonrasında da en önemli kaynağı olan insan kaynağını en doğru ve verimli şekilde yöneten işletmenin nihai hedef ve amaçlarına ulaşması da mümkün olacaktır (İnce ve Gül, 2005). İşletmelerin temelde nihai varoluş sebepleri, varlıklarını devam ettirmek olduğu düşünüldüğünde, insan kaynağının belirlenen hedef ve amaçlar doğrultusunda yönlendirilmesi, sürdürülebilirlik açısından önemli olacaktır.

2.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

İşletmelerin sürdürülebilir bir yapıda kendini geliştirip ilerletebilmesine istikrarlı ve sürdürülebilir bir yapıya sahip olmasına katkı sunacak olan ve günümüzde önemi gittikçe artan örgütsel bağlılık kavramını, araştırmacıların çoğu, *tutumsal* ve *davranışsal* bakış açısı ile ele almışlardır. Bu iki yaklaşım

şeklinin detaylı şekilde araştırmacılar tarafından ele alınması ile örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılmasına ve geliştirilmesine olanak sağlamıştır. *Tutumsal bağlılık* kavramında, çalışanların işletmenin ve/veya örgütün çıkarlarını, amaçlarını, hedeflerini kendi çıkar, amaç ve hedefleri gibi benimseyerek, bağlı olduğu kurum için gayret göstermesi ve kurumdaki devamlılığını sağlaması olarak tanımlanabilir (Mowday vd., 1979). Tutumsal bağımlılık kavramı, iş görenin, bağlı olduğu kurumun vizyon ve misyonunu kendi değer ve hedefleriyle bağdaştırarak kurumuna karşı bağlılığını sürdürmesi ve bu yönde çaba sarf etmesi şeklinde açıklanabilir. Türk Dil Kurumu TDK, tutum kavramını ‘‘bireyin, insanlar, olaylar ve cansız varlıklar karşısında takındığı davranış biçimi’’ şeklinde tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Tanım olarak tutum, bireyin bir durum, olay ya da davranış karşısında gösterdiği olumlu, olumsuz ifade içeren davranış şekli olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık kavramı; tutumsal yaklaşım ile ele alındığında, tutumsal bağlılık gösteren iş gören, işletmenin bir parçası olmaya devam etme, istikrarlı olabilme ve işletmenin çıkarı için faaliyetlerde bulunabilme gibi davranışlarda bulunabilecektir (İnce ve Gül, 2005). Yalın olarak tutumsal bağlılık, iş görenin bağlı olduğu kuruma karşı duygusal açıdan aidiyetini ifade etmektedir.

Örgütsel bağlılık kavramını davranış olarak nitelendiren araştırmacıların, bağlılık tanımını, iş görenlerin bağlı oldukları kuruma, örgüte ve/veya işletmeye kendileri adına yaptıkları çıkar ve fayda analizleri sonucunda bağlanmaları olarak tanımladıkları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, iş görenin hissi olarak kendini işletmeye bağlı hissetmesiyle değil, çeşitli kişisel çıkarları ve faydaları sonucunda örgüte kendini bağlı hissetmesi olarak açıklanabilir. *Davranışsal bağlılık*, işletme ve iş görenlerin sahip oldukları vizyon ve misyonlarının örtüşmesi sonucu daha çok duygusal olarak bağlanmak şeklinde tanımlanabilen tutumsal bağımlılığın aksi olarak açıklanmaktadır (Baransel, 1996). İş gören, maddi ve manevi çıkarları nedeniyle, işletmeye bağlılık konusunda tutarlılık gösterirken, davranışlarındaki tutarlılık sonucunda da dolaylı olarak hedeflediği ve çıkar elde ettiği faydalardan mahrum kalmamış olacaktır (Becker, 1960). İş gören, elde edeceği ve/veya elde ettiği fayda, kar ve çıkarı kaybetme

maliyetinden vazgeçerek, birbiri arasında tutarlı davranışlar sergileyip işletmeye bağlılığını göstermiş olur.

2.3.1 Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılmasına Yönelik Yaklaşımlar

İlgili literatür incelendiğinde, örgütsel bağlılık ile ilgili birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Örgütsel Bağlılığa ilişkin tutumsal ve davranışsal olarak farklı ve çeşitli düşünceler ortaya atmış olan araştırmacıların temelde bazı örgütsel bağlılık bileşenlerinde benzeştikleri görülmektedir. Bu önemli örgütsel bağlılık bileşenleri, çalışanların örgüte sadakati (Luthans, 1995), çalışanların örgütle özdeşleşmesi (Sheldon, 1971) veya çalışanların hedefleriyle, örgüt hedeflerinin uyumluluğu (Robbins, 1998) olarak öne çıkmaktadır. Tüm bu araştırmalar beraberinde örgütsel bağlılık kavramının daha etkili ve verimli uygulanabilmesi ve aynı zaman da geliştirmesi amacıyla ölçülmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Kumar ve Bakhshi tarafından 2010 yılında, örgütsel bağlılık ile beş faktör kişilik özelliği yaklaşımı ele alınmıştır. Çalışma, beş faktör kişiliğin alt boyutlarıyla detaylandırılmıştır. Çöl ve Gül tarafından 2005 yılında yapılan araştırma kapsamında, örgütsel bağlılık ve kişilik özellikleri kavramı ele alınmıştır. Buna göre, duygusal ve normatif bağlılık kavramı ile eğitim arasında negatif yönde, ücret ve duygusal bağlılık kavramı arasında pozitif yönde ve ücret ile devam bağlılığı boyutu arasında ise negatif yönde etki tespiti yapılmıştır.

2.3.1.1 O'Reilly ve Chatman Sınıflandırması

Tüm yaklaşımlar içerisinde örgütsel bağlılığı, iş görenin kurumuna psikolojik bir bağ ile bağlanması (O'Reilly ve Chatman, 1986), bağlı olduğu kurumun vizyon, misyon ve değerlerini benimsemesi ve bütünleşmesi olarak tanımlamış ve işletme ile iş gören arasındaki psikolojik kökenli bağın, kuruma itaat etme, kurumun değerleriyle bütünleşme ve iş görenin kurumu kendi içinde benimsemesinden oluştuğunu vurgulamıştır (O'Reilly ve Chatman, 1986). Örgütsel bağlılık, iş görenin, bağlı olduğu kurumdan elde edeceği getiriler ve

uzak duracağı götürüler üzerine kurulu davranışlar bütünü şeklinde tanımlanabilmektedir. İş gören elde edeceği kazanç ve uzak durması gereken davranışlar sonucunda işletmesine bağlılık gösterebilecektir (Yıldırım, 2009). İş görenler, işletmeleri içerisinde oluşturulan kurallar ve yönetmeliklerin, kişilerin faydasına olduğu inancında olarak gelişen bağlılık ile örgütüne bağlılık davranışı gösterebilmektedir. İçselleştirilmiş bağlılık türü, iş görenlerin kendi içlerindeki kurallar ve değerlerin, bağlı oldukları işletmenin kuralları ve değerleriyle örtüşmesi noktasında oluşan bağlılık türü olarak tanımlanabilmektedir (Yıldırım, 2009).

2.3.1.2 Amitai Etzioni Sınıflandırması

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasıyla ilgili ilk çalışma yapan biri olarak Etzioni, iş görenlerin, örgütün hedef, amaç, değer ve beklentilerini benimseyerek ahlâki katılım olarak, daha az bağlılık olarak tanımlanabilecek olan karşılıklı ödül, fayda, çıkar ilişkisine dayalı çıkarıcı (hesapçı) katılım ve kurallar, cezalar yöntemiyle iş göreni yönetme şeklinde tanımlanabilecek olan yabancılaştırıcı katılım ile örgüte bağlı olduklarını vurgulamaktadır (Varoğlu, 1993). Bu bağlamda, örgütsel bağlılık, iş görenin örgütünden elde ettiği çıkar ve fayda sonucu örgütüne bağlanması ve örgütün belirlediği kurallar ve prosedürler dahilinde örgütüne bağlanması olarak iki şekilde açıklanabilmektedir.

2.3.1.3 Kanter Sınıflandırması

Örgütler kâr amacı güden yapılar olması sebebiyle belli beklenti ve gereksinimlere ihtiyaç duymaktadırlar, bu ihtiyaç ve gereksinimlerin de iş görenler tarafından sevgi, sadakat, örgüte bağlılık ve örgütle uyumluluk şeklinde davranış sergileyerek karşılamak mümkün olabilmektedir (Kanter, 1968). İşveren ve iş görenin karşılıklı olarak birbirlerinden beklentilerinin olması, bu beklentilerin yerine getirilmesi noktasında hem iş görene hem de işverene bir takım sorumluluklar yüklemektedir. Varlığının devamlılığı açısından işletmeler, iş görenlerine çeşitli imkânlar sunarken, iş görenler de bu doğrultuda işletmelerine olan bağlılıklarını arttırmaktadırlar. İşletme tarafından, iş görene

yapılan yatırımlar ve iş görenin işletme içerisinde bulunduğu süre boyunca edindiği hak, fayda ve kaynaklar ile sahip olduğu yetenekleri örgüt yararına bağlaması, dolayısıyla da her iki tarafın karşılıklı olarak bağlanmasını ve çıkar ilişkisinin başlamasını mümkün kılmaktadır (Kanter, 1968). Özetle, İş gören sahip olduğu bilgi ve tecrübelerini işletme faydası için kullanması, işletmenin de, iş göreni için yatırımlar gerçekleştirerek aradaki maddi ve manevi bağı güçlendirmesi ve sonucunda da karşılıklı bir çıkar ilişkisinin oluşması şeklinde açıklanabilir. Kanter, örgütsel bağlılık sınıflandırmaları; İş görenin yaptığı maliyet analizine göre, işten ayrılmanın getireceği maliyet dolayısıyla işe bağlı kalmasının, devam bağlılığı (Bakan, 2011), ekip ruhu olarak tanımlanabilecek olan, iş görenin ekibe duygusal olarak bağlılığı şeklinde açıklanabilen, kenetlenmeye dayalı bağlılık (Uysal, 2005) ve örgütün oluşturduğu kurallar ve yönetmeliklerin gerekliliğine ve önemli olduğuna inanan iş gören tarafından sergilenen bağlılık türü olarak, kontrol bağlılığı (İnce ve Gül, 2005) şeklinde tanımlanabilmektedir. Kanter sınıflandırmasına bakıldığında, üç tür bağlılık görülmektedir. Bağlılık türleri, gruba ya da ekibe bağlılık, çıkarların analizi sonucunda gerçekleşen bağlılık ve işletmenin koyduğu kurallar ve prosedürlerin önemli görülmesine dayalı olarak gerçekleşen bağlılık türleri şeklinde özetlenebilmektedir.

2.3.1.4 Meyer ve Allen' in Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Araştırmacılar tarafından, örgütsel bağlılığın ölçülmesi hususunda kullanılacak ölçeğin çok boyutlu olması gerektiği ayrıca belirtilmiştir. En bilindik ve en sık kullanılan ölçek modeli ise Meyer ve Allen tarafından önerilen örgütsel bağlılık ölçeği (Meyer ve Allen, 1991);

- *Duygusal bağlılık*, iş görenin kurumuyla bütünüyle örtüşmesidir. Çalışanlar, bir ihtiyaçtan ziyade istekleri doğrultusunda örgüt içerisinde varlıklarını sürdürme çabası içerisinde dirler (Meyer ve Allen, 1991). Çalışanların, kendi istekleri doğrultusunda gönül bağı ile işletmelerinde

varlıklarını sürdürmeleri, işletmenin daha verimli ve etkili hale gelmesine katkı sunmaktadır.

- *Devam bağlılığı*, çalışanların ait oldukları kuruma bağlılıkları ihtiyaç doğrultusunda ortaya çıkmaktadır. Örgütün bünyesinde var olma durumunun, çalışan tarafından yapılan fayda-zarar analizi sonucunda belirmesidir. İş görenin, kurum içerisinde var olduğu süreç boyunca elde ettiği toplam fayda, kâr ve kazanımların devamlılığını sağlamak amacıyla örgüte bağlı kalma isteğinde olmasıdır (Yalçın ve İplik, 2005). Daha çok çıkar ve fayda temeli üzerine kurulmuş olan devam bağlılığı kavramı, iş görenin, kendisine sunulan katkı, fayda ve kurumuna kattığı değer sonucunda şekillenebilmektedir.
- *Normatif bağlılık*, örgütün, çalışanın gelişimine ve dolayısıyla da işletmenin faydasına yönelik yaptığı katkıların ve yatırımların iş gören tarafından kuruma karşı borçluluk hissi uyandırması sonucu ortaya çıkan bağlılık şeklidir (Meyer ve Allen, 1991). Bu bağlılık türüyle çalışanlar, kuruma karşı kendini daima ahlâki olarak borçlu hissederek bağlılıklarını sürdürme çabası içerisinde olabileceklerdir. Bir nevi iş görenin, bağlı olduğu kuruma karşı kendisini zorunlu hissetme halidir.

boyutlarıyla ele alınıp incelenmiştir.

Üç boyutlu örgütsel bağlılık modeli ile tutumsal ve/ veya davranışsal yaklaşımları ve bu yaklaşımları etkileyen faktörleri inceleyerek, aralarındaki bağlantıyı tespit etmek ve bu doğrultuda çıktı elde etmek amaçlanmıştır (Allen ve Meyer, 1990).

2.3.1.5 Penly ve Gould' un Örgütsel Bağlılık Sınıflandırması

Bu yaklaşım, iş görenin bağlı olduğu kuruma katılım göstererek bağlanması olarak açıklanabilmektedir. Fayda maliyete dayalı ve cezalar- ödüllere dayalı bir sisteme bağlılığın örgütsel bağlılığı açıklama noktasında yeterli olduğunu savunan Penly ve Gould, iş görenlerin bağlı oldukları örgütlerde üç bağlılık türü

olan, yabancılaştıran, ahlâken bağlayan ve çıkara dayalı bağlılığın birini de birden fazlasını da aynı anda sergileyebileceklerini savunmaktadır (Güllüoğlu, 2012). Bu bağlamda, iş gören, işletmesine hem fayda çıkar sonucu yaptığı maliyet değerlendirmesi ile de kurumunun belirlediği kurallar ve prosedürlerin gerekliliği dolayısıyla da bağlanabilmektedir. Tek bir bağlanma şekli ile değil birden fazla bağlanma sebebi ile iş gören çalıştığı kuruma bağlanabilmektedir.

2.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütler, artan rekabet ortamında sürdürülebilir ve istikrarlı bir işleyişe sahip olabilmek amacıyla çeşitli düzenlemelere ve uygulamalara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu örgütsel kavramlardan biri de iş görenin örgüte bağlılığını arttıracak faaliyetler bütünüdür. Örgütsel bağlılığın oluşturulmasının sonucunda çeşitli faktörler yer almaktadır. Örgüte bağlılığı etkileyen etmenler, birçok araştırmanın konusu olmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen etmenler olarak örgütün dışından gelen etmenler, kişisel kaynaklı etmenler ve örgütsel kaynaklı etmenler şeklinde sınıflandırılabilir (Mowday vd., 1982). Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler (İnce ve Gül, 2005);

- *Örgüt dışı etmenler*, piyasa koşulları, çevresel baskılar, iş olanaklarının iyiliği, kısıtlı iş imkânları
- *Örgüt içi etmenler*, astların becerileri, ast, üst ilişkileri, terfi vb. imkânlar, yapılan işin zorluğu, süresi ve önemi, ücretlerin düzeyleri, yönetim yapıları,
- *Kişisel etmenler*, çalışanın eğitim düzeyi, iş görenlerin medeni durumları, cinsiyet farklılıkları, iş görenlerin yaşları,

şeklinde sıralanabilir.

Psikolojik etmenler ve işletme ile iş gören arasında yazımsal olmayan çift yönlü beklentilerin tamamı psikolojik kontrat olarak açıklanabilmektedir (Northcraft ve Neale, 1990). Bu kavram, özet olarak, kurallar ve prosedürlerden ziyade, daha çok karşılıklı sözel ve davranışsal etkileşim sonucu ortaya çıkan

durum olarak açıklanabilmektedir. Psikolojik kontrat, iş gören ve işvereni birbirine bağlayan, iş görenin ücret, çalışma saati gibi beklentilerinin karşılandığı işverenin de örgüte bağlılık, örgüte karşı sadakat, etkili ve verimli çalışılması gibi beklentilerinin karşılandığı bir ortam olarak açıklanabilmektedir (Wellin, 2007). İş görenler, çalıştıkları kurum içerisinde refah düzeylerini arttırabilmek amacıyla kurumlarından bir takım beklentileri olabilmektedir. Aynı şekilde, işveren de işletmenin çıkarı için, iş görenden, yerine getirmesini istediği bir takım beklentiler içindedir. Karşılıklı olarak giderilen ihtiyaçlar neticesinde, hem iş görenin hem de işverenin beklentileri karşılanmış olacaktır.

İş görenlerin kişilik özellikleri ve örgüte olan bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen Özer (2011), elde edilen verilen sonucunda, duygusal ve normatif bağlılıkla nevrozizm, sorumluluk, dışadönüklük ve gelişime açıklık kişilik özellikleri arasında ilişki olduğunu öne sürerken, sorumluluk sahibi kişilik tipiyle devam bağlılığına sahip kişilik tipi arasında ilişki bulunmamıştır.

McCrae ve Costa (1987) tarafından öne sürülen beş faktör kişilik modeli ve Meyer ve Allen (1984) tarafından öne sürülen örgütsel bağlılık ölçeği kullanılarak geliştirilen çalışmaya bakıldığında, duygusal denge-duygusal bağlılık, devam bağlılığı- deneyime açıklık arasında negatif yönde etki, devam ve normatif bağlılık- duygusal denge arasında düşük oranda pozitif etki, duygusal ve devam- sorumluluk arasında, normatif bağlılık- yumuşak başlılık arasında pozitif yönde etki ve üç örgütsel bağlılık alt boyutu- dışadönüklük arasında yüksek pozitif yönlü etki bulunmuştur (Kumar ve Bakhshi, 2010).

2.5 KİŞİLİK VE KİŞİLİK KURAMLARI

Çok eski tarihlere kadar dayanan kişilik kavramı, insanlığın varoluşundan bu yana gelişimini sürdüren bir kavramdır. Kişilik üzerine günümüze kadar gelmiş olan birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. Eski Yunan ve Roma döneminde, bireylerin birbirleri ile iletişimleri esnasında taktıkları maske olarak tanımlanan kişilik kavramı, sonraki dönemlerde bilimin de modernleşmesiyle bugünkü şeklini almıştır. Günümüzde, modern bilimde, kişilik ile ilgili birçok

ifade biçimine ve tanıma rastlamak mümkündür (İbicioğlu, 1998). 2013 yılında Tümlü ve Recepoğlu tarafından yapılan araştırmaya göre, öğretim elemanlarının kişilik özelliği ile örgüte bağlılığı arasında ilişki görülmüştür (Tümlü ve Recepoğlu, 2013).

1987 yılında, Sprankl ve Ebel tarafından yapılan çalışmaya göre, başarıya odaklanmış kişilik tipleriyle işkolikle arasında anlamlı şekilde ilişki bulunmuştur.

2.5.1 Kişilik Tanımı ve Kişiliği Etkileyen Faktörler

Kişilik, bireyin özünü oluşturan kendisine has olan özelliklerin bütünü şeklinde ifade edilebilir. TDK' nın tanımına göre kişilik, bireyin sahip olduğu içsel ve davranışsal özellikler bütünü olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). İngilizce karşılığı olan personality kelimesinin Latince'deki "persona" kökeninden geldiğini ve tiyatral bir terim olduğunu görmekteyiz. Kişilik (personality/ persona) kelimesinin, kişiye bir rol atfettiği, başka bir ifadeyle kişiliğin, her bireyin kendine has özellikler içerdiğinin çıkarımı yapılabilir (Güney, 2014). Kişilik, insanı insan yapan, davranışlara dönüşen, bireyi diğer bireylerden ayırıp farklılaştıran özelliklerin tümüdür. Bireyin, kendi içinde tutarlı davranışlarının ve sahip olduğu kendine has özelliklerinin bütünü şeklinde kişiliği tanımlamak mümkündür (Burger, 2006). Kişilik faktörü, birçok akademik çalışmaların dolaylı veya doğrudan alanına girmiş ve araştırma konusu olmuştur. İnsan faktörünün gittikçe önem kazandığı örgütsel yapılarda en mühim kaynak haline gelen insan kaynağının kişilik yönünden anlamlandırılması, analizi ve yönetimi önemli bir husus haline gelmiştir. Tüm yapılan tanımların ortak özellikleri ele alındığında kişilik, bireye özel ve tek olan sonucuna varılmaktadır. Kişinin, kendine has, kendi içinde tutarlı ve özellikli olan anlamı çıkarılabilir (Özgün, 2007).

Tüm bireyler, kendine özgü kişiliğe sahip olabilmektedir. Bu kişilik özellikleri, iç ve dış faktörlerden etkilenerek bireylerde davranışlara dönüşmektedir. İçinde yaşadığı toplumsal değerlerin, yetiştiği aile içerisinde

gördüğü ahlâki ve kültürel değerlerin, deneyimlerin, yaşın, inançların etkisinde kalarak şekillenmektedir. Kişilik, bu haliyle, insanoğlunun tüm yaşam evresinde gelişim gösteren canlı bir süreç olarak tanımlanabilir. Kişiliğin oluşumu ve gelişimi üzerinde etkili olan faktörler (Burger, 2006)

- *Bireyin sosyal sınıfı ve yapısı*, toplumsal kültür, bireyin kişiliğinin oluşumunda önemli bir yere sahiptir. Kişilerin içinde buldukları sosyal sınıfı kişiliği etkileyen diğer bir etmendir. Farklı kültürler ve bu kültürlere bağlı sosyal yapılar, bireylerin kişilik özelliklerinin farklılaşmasına neden olmaktadır (Güney, 2009).
- *Bireyin gelişimini sürdürdüğü Aile yapısı*, tüm faktörler içinde ilk sırada yer alabilecek olan aile faktörü, kişilik oluşumu ve gelişimi sürecinde önem arz etmektedir. Bireyin, genetik özellikleri, etkisi altında kaldığı toplumsal ve kültürel faktörleri ilk aşamada aile faktörünün içerisinde uygulama ve geliştirme imkânı bulmaktadır. Öyle ki kişilik, kişinin içinde bulunduğu, yetiştiği ve aile üyeleriyle olan ikili ilişkileriyle şekillenmektedir (Erdoğan, 1987). Aile ortamında görülen davranış, fikir, inanç ve bunların uygulanması bireyin kişiliğinin şekillenmesinde önemli bir yere sahiptir. Kişi tüm faktörleri aslında ilk aşamada, aile ortamında görüp uygulama imkânına sahip olmaktadır.
- *Bireyin genetik özellikleri*, aileden kalıtımsal olarak kişiye geçen özellik, fiziksel ve ruhsal yapının bütünü şeklinde ifade edilmektedir (Robbins ve Judge, 2012). Bazı düşünürler kişiliğin daha çok kalıtımsal faktörlerden etkilenecek belirdiğini savunurken, bazıları da daha çok dış faktörlerden etkilendiğini savunmaktadırlar.
- *Bireyin etkisi altında kaldığı kültürel yapısı*, TDK kültürü, ‘toplumun geçmişten gelen birikimler ile gelişmesi, gelişimi sonucunda ortaya çıkan tüm maddi ve manevi değerler ve sonuçta ortaya çıkan tüm bilgilerin bir sonraki topluma aktarılmasında yararlanan, bireylerin, çevresine karşı egemenlik kanıtı olan amaçlar bütünüdür’ şeklinde tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Bireysel olarak içinde

yaşanılan toplumun sahip olduğu kültürel yapılar, toplumu etkisi altına aldığı gibi, bireyi de etkisi altına alarak kişilik şekillenmesinde etkili olmaktadır.

- *Diğer Faktörler (kitle iletişim araçları, demografik özellikler vb.),* televizyon, radyo, kitap, dergi, vb. kitle iletişim araçları kişinin gelişimine katkı sunmaktadır. Kişi, etkisi altında kaldığı yayın türleriyle kişiliğinin gelişimine ve şekillenmesine yön vermiş olur. Aynı zamanda da bu tür yayınlar aracılığıyla, birey kişilik açısından yeni davranış biçimleri de edinmiş olacaktır (Erdoğan,1994). Bireyin, kişiliğinin gelişimi esnasında etkisi altında kaldığı tüm kitle iletişim araçları, bireyin kişiliğinin şekillenmesinde önemli rol oynayabilmektedir. Araştırmaların bazıları, demografik özelliklerin de kişilik özelliklerinin gelişmesine ve etkilenmesine etkisi olabilmektedir (Zel, 2001). Kişinin yaşı, cinsiyeti kişiliğinin oluşumu ve gelişiminde etkili olabilmektedir. Kişinin içinde olduğu yaşın toplumsal ve bireysel olarak getirdikleri, cinsiyetin bireye getirdikleri kişiliğin gelişimi ve etkilenmesinde önemli bir yere sahiptir.

şeklinde açıklanabilmektedir.

2.5.2 Kişilik Kavramının Bileşenleri

Geçmişten günümüze kadar araştırmacıların en merak duyduğu konulardan olan kişilik kavramı karmaşık ve dinamik bir yapıya sahiptir. Toplum içerisinde, kişiliğe farklı kavramlar atfedilse de kişiliği tanımsal olarak tamamen karşıladığı söylenemez. Farklı isimlerle toplumsal gündeme konu olan ve çoğu zaman birbirine karıştırılan kişilik kavramının bileşenleri;

- Huy (Mizaç),Türk Dil Kurumuna göre kişiliği ‘’insanın yaratılış ve ruh özelliklerinin bütünü, mizaç, tabiat’’ şeklinde tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Mizaç, bireyin yaratılışından itibaren gelen tüm özelliklerini kapsayan kavram olarak açıklanabilmektedir. Kişilik kavramının bir kısmına açıklık getiren mizaç, bireyin duygusal ve dışsal

faktörlerinin özelliklerinin tamamı olarak tanımlanmakta ve kişinin içinde bulunduğu duygu durumunun özellikleri şeklinde açıklanmaktadır (Baymur, 1994). Bireyler, içinde buldukları duygu durumuna göre davranış sergilerler ve bu davranışlar kişiden kişiye farklılık gösterebilir.

- Karakter, Türk Dil Kurumu tanımında, karakter “ayrıt edici nitelik, bir bireyin kendine has yapısı, bireyi diğer bireylerden ayıran temel özellikler ve davranış şeklini belirleyen üstün temel özellikler bütünü (Türk Dil Kurumu, 2018). Kişinin karakter özellikleri, içinde bulunduğu sosyal yapı ile şekillenmekte ve sosyal yapının getirdiği değer yargıları ile açıklanmaktadır (Köknel, 2005)
- Yetenek, Türk Dil Kurumu, TDK tanımına göre, yetenek “bir kimsenin bir şeyi idrak etme veya yapabilme niteliği, yeteneği, kabiliyeti” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Kişinin, içinde bulunduğu durumu, olayı ya da ilişkiyi anlama, kavrama, tespit etme, çözümlenme gibi bedensel ve zihinsel özelliklere sahip olmasıdır. Doğuştan gelen özellikler olan yeteneklerimiz, çevresel ve içsel faktörlerin etkisiyle geliştirilebilen dinamik yapıya sahip bir faktördür. Bedensel ve zihinsel yeteneklerimiz demografik özelliklerimiz, kültürel yapımız, sosyal yapımız ve dışsal faktörler aracılığıyla geliştirilip ilerletilebilir. Bireylerin, yaşamı boyunca edindiği bilgi birikimleri, tecrübeler ve eğitimler vasıtasıyla yetenek gelişmekte ve şekillenmektedir. Bedensel yetenekler (koşmak, yürümek, duymak, dinlemek gibi) ve zihinsel (idrak etmek, düşünmek, algılamak, hafızada tutmak, hatırlamak gibi) yeteneklerimiz yukarıda belirtilen faktörler aracılığıyla gelişimini sürdürmektedir.

şeklinde açıklanabilir.

Literatür incelendiğinde, kişilik kavramıyla ilgili pek çok tanım, teori ve açıklama görmek mümkündür. Kişilik kavramı ile ilgili kuramların kimisi çevresel faktör kaynaklı, kimisi bireysel faktör kaynaklı olduğu ileri sürülmüştür. Kişilik, fiziki ve sosyal çevrenin kişiyle etkileşim içinde olması hali

şeklinde tanımlanabilir (Atkinson vd., 2002). Bireylerin bazıları, bireysel nedenlerden daha fazla etkilenip davranış gösterirken, bazıları da çevresel faktörlerin etkisinde daha fazla kalmaktadırlar. Kişilik kuramları, kişiliğin karmaşık yapısının araştırılıp anlamlandırılması hususunda fayda sağlamaktadır. Kuramlar aracılığıyla incelenmesi sonucunda ortaya çıkan fikir, bilgi, birikim ve görüşler kişilik kavramının daha fazla gelişmesine olanak sunmaktadır. Böylelikle, kişiye özgü olan davranış biçimleri ve bu davranış biçimlerini birbirinden ayırt eden kişisel özellikler belirlenirken, kişilik kavramının gelişim süreci de incelenmiş olmaktadır (Schein, 1985).

2.5.3 Kişilik Özellikleri İle İlgili Yaklaşımlar

Kişilik ile ilgili literatür incelendiğinde, bir çok çalışmaya rastlamak mümkündür. Kişilik özellikleri ile ilgili yaklaşımlardan, S. Freud, Carl G. Jung, E. Berne, E. Fromm, K. Horney, H. S. Sullivan ve McCrae ve Costa kişilik yaklaşımları ayrıntılı şekilde anlatılacaktır.

2.5.3.1 Sigmund Freud' un Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Bilinç dışılık üzerine yapmış olduğu çalışmalarıyla tanınan Freud, psikanaliz adlı çalışmasıyla, terapiyle bireylerin iyileştirilmesi yöntemini uygulamıştır (Yerlikaya & İnanç, 2014). Buna göre, kişiliği anlamlandırma yolunda psikanalitik yöntemlerden yararlandığı söylenebilir. Psikanalitik yöntemle, bireylerin göstermiş olduğu davranışların kaynağında yatan nedenler analiz edilmeye çalışılarak kişiliğin anlamlandırılması amaçlanmıştır. Freud, bilinç altı oluşumunu üç temel yapı altında ele almaktadır. Bu üç yapı; ilkel yapıda olan benlik- id, bir sonraki benlik yapısı ego ve gelişmiş olan benlik yapısı ise üst benliktir. Bu üç benlik yapısı altında toplanan bir takım cinsel ve saldırgan dürtülerin, bireyin bilinçaltında kaldığı için zamanla bireyde baskılama sonucu, davranışlara yansımaları söz konusu olmaktadır (Eren, 2001). Bireylerin cinsel ve şiddete meyilli dürtülerinin baskılanmasıyla, ilerleyen safhalarda bu baskılama eylemi bireylerin davranışlarını da etkileyebilmektedir. Temelde, alt benlik olan id, zevk ve şehvet duyguları ile tatmin olmak isterken, benlik olan

ego ise doğruyu ve gerçeği anlamlandırmaya çalışmakta, st benlik yapısı olan süper egonun ise hedefi en iyisini, en güzelini ve en olması gerekeni bulmaktır (Eren, 2001).

İçgüdüler; içgüdülerin bedensel ihtiyaçlarına karşılık gelen, ‘temel’, ihtiyaçların giderilmesine yönelik faaliyetlerin tümünü kapsayan ‘hedef’, içgüdülerin, ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik olan şeylerin bütünü ‘nesne’, içten gelen güdüsel ihtiyaçlar neticesinde belirlenen tatmin düzeyini karşılayacak olan aktivite miktarı ‘itici güç’ olarak dört boyutuyla açıklanabilmektedir (Freud, 1940). Bu dört boyut özetle, ihtiyaç giderilmesi amacını, ihtiyaçların giderilmesinde yararlanılacak olan nesnelere, ihtiyaçların giderilmesi için gereken maksimum doyum miktarı ve ihtiyaçların giderilmesi için gereken eylemin miktarından oluştuğu söylenebilir.

2.5.3.2 Carl G. Jung Kişilik zelliği Yaklaşımı

Analitik psikolojinin temellerinin atıldığı okul olarak bilinen kendi okulunu kuran Jung, Freud’ un topluluğundan ayrılarak, farklı ülkelerin farklı kültürlerinin bireyler üzerindeki etkilerini incelemek amacıyla analitik psikoloji çalışmalarını yürütmüştür (Burger, 2006). Farklı kültürel yapıların ve ülkelerin kişiler üzerindeki etkisi, farklı coğrafya üzerindeki insanların kişilik özellikleri üzerine çalışmalar yürütmüştür. Freud ile bireylerin içgüdüler vasıtasıyla idare edildiği konusunda hem fikir olan Jung, içgüdülerin kaynağı konusunda farklılaşmaktadır. Öyle ki, içgüdüleri, bireyin var oluşundan gelen, kişilik özelliğinin tümünü kapsayan ve devamlı olarak tekrarlayan faaliyetler bütünü olarak tanımlamaktadır (Yerlikaya ve İnanç, 2014).

Jung, Kişilik özelliklerini belirleyen faktörler olarak bilindişinden gelen ve benliğe ait olan olarak iki başlıkta açıklamaktadır. Buna bağlı olarak, Jung, kişilik tiplerini iki boyutla ele almaktadır. Algılamak, hissetmek, kestirmek ve muhakeme etmek gibi dört etkiyi beraberinde getiren, dışa dönük ve ie dönük kişilik özelliği olarak açıklanabilmektedir (Keskin ve Yapıcı, 2008). Dışa dönük ve ie dönük bireylerin sergilediği davranışlar; algılama, hissetme, kestirebilme

ve muhakeme etme şeklinde tanımlanabilir. Buna göre; *dışa dönük ve hisseden kişilik tipleri*; dış çevresiyle uyum içerisinde olan sosyal kişiler, *dışa dönük ve muhakeme eden kişiler*, daha az anlayışlı, katı kurallarla idare edilmesi taraftarı olan kişiler, *dışa dönük ve algılayan kişilik tipleri*; gerçekçi olan konular arasında hızlı geçiş yapabilen, durumlara ve olaylara daha üstün körü ve yüzeysel şekilde bakabilen kişiler, dışa dönük ve kestirebilme özelliği olan kişilik tipleri; istikrarlı olanı ve değerlere dayalı sosyal yapıyı benimseyemeyen sezgisel kişilerdir (Yapıcı ve Yapıcı, 2005). Özet olarak, dışa dönük kişilik özelliğine sahip kişiler; dört temel işlev olan, algılama, hissetme, kestirebilme ve muhakeme etme işlevleriyle açıklanmaktadır. Dört temel işlev, içe dönük kişilik özelliğine sahip bireyler açısından ele alındığında, muhakeme eden tipler; genel kabul görmüş kurallar çerçevesinde bir yargıya ulaşan kişiler, hisseden tipler, daha içine dönük, içinde yaşadığı karmaşık ve çalkantılı hisleri tavırsız takınarak ört bas eden kişiler, kestirebilme özelliğine sahip tipler, mistik duyguları gelişmiş sanatsal yönü ağır basan kişiler ve son olarak, algılayan tipler ise, çevresiyle uyumsuz, kişisel algılamaları ile daha çok hareket eden kişiler olarak açıklanabilmektedir (Yapıcı ve Yapıcı, 2005). İçe dönük kişilik özelliğine sahip bireylerin de algılama, hissetme, kestirebilme ve muhakeme etme işlevleri kapsamında açıklanabildiği görülmektedir.

2.5.3.3 Eric Berne Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Berne, kişiliğin çocuksu yanı, ebeveyn yanı ve yetişkin yanı olmak üzere üç yanı olduğunu savunmaktadır. Kişinin haz ve isteklerini yerine getirmek amacıyla sergilediği davranışlar, çocuklarda bulunan sorumsuz ve kendi isteklerine yönelik bencilce davranışları beraberinde getirebilmektedir. Bu davranışların sürekli olarak tekrarlanması sonucunda, hem bireysel hem de bireyin çevresi bakımından olumsuzluğa sebebiyet verebilmektedir. Ancak, bireyin hayatına enerji ve renk katması amacıyla bu tür çocuksu yanın kimi zaman ortaya çıkmasında bir sakınca görülmemekte aksine insanlar tarafından istenilen de bir durumdur (Güney, 2009). İnsanlar tarafından, bireylerin ve sosyal çevresinin yaşamına olumsuz etki etmeyecek düzeyde kişilerde var olan çocuksu yan, iyi karşılanmaktadır. Kişinin ebeveyn yanı ise, kişinin sahip olduğu

ana ve baba modeli ile kafasında oluşturduğu ana baba modeli sonucu ortaya çıkan annelik ve babalık davranışı ile açıklanmaktadır. İlerlememiş yaşlarda ebeveyn yanı yüksek olurken, yaş ilerledikçe çocuksu yan daha fazla ortaya çıkabilmektedir (Zel, 2001). Buna göre, ebeveynlik yanının ilerleyen safhaları, yaşlandıkça çocuklaşmak şeklinde ifade edilebilmektedir.

2.5.3.4 E. Fromm Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Kişilik yapısına çok fazla değinmeyen Fromm, 1947 yılında yaptığı çalışması ile üst benlik kavramı üzerine odaklanmıştır. Fromm' a göre kişilik, genel olarak çocukluk dönemi oluştuğunu, yetişkinlik dönemiyle de dışsal ve içsel faktörler ile gelişimini devam ettirdiğini savunmaktadır. Fromm, kişilerin çevresi ile olan ilişkilerindeki ilerlemenin çocuklukta atılan temeller ile olduğunu belirtmektedir (Ewen, 1998). Başka bir ifade ile çocukluk döneminin gelişim serüveni gelecekte kurulacak ilişkilerin temelini oluşturmaktadır. Genel fiziki ve bedensel ihtiyaçların karşılanması bakımından kişilerin, hayvanlar ve doğa ile benzeştiğini ancak, algılama, idrak etme yani özetle zekânın gerektirdiği eylemlerin bütünü bakımından ayrıştığını vurgulamaktadır (Fromm, 1987).

2.5.3.5 K. Horney Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Psikanaliz kuramcılarından bazı yönleriyle ayrılan Karen Horney, kadın ve erkek cinsiyetleri arasındaki ayrışmanın, biyolojik özellikten daha ziyade bireyin içinde bulunduğu toplum ve kültür yapısından etkilendiğini belirtmektedir (Burger, 2006). Buna göre, kişilerin kişilik özelliklerinin cinsiyete bağlı olarak değil cinsiyetin toplumdaki rolüne göre değişkenlik göstermektedir. Bireyler, sahip oldukları yeteneklerini geliştirmek amacıyla çaba sarf eder ve iyi yönde gelişim sürerken karşılaşılan ve dış çevresinden gelen engellemelerden etkilenerek çeşitli davranışlar sergilerler (Ewen, 1998). Bireyler, olumlu yönde sahip oldukları özelliklerin gelişimini sağlarlarken karşılaştıkları olumsuzluklar iyi ve olumlu olan davranışın engellenmesine sebep olabilmektedir. Bu da, bireyler de etkiye karşı bir tepki oluşturarak davranışlara yansımaktadır.

Korku ve tedirginlikten sıyrılmanın yöntemi olarak bireylerin, birbirleriyle olan ilişkilerini sevgi hissi ve güven hissine dayandırmaları gerektiğini savunan Hurney, üç şekilde olumsuz hislerden kurtulabileceğini belirtmektedir. Bu üç yöntem; Kişinin tedirginlik ve korkularıyla baş etme yöntemi olarak, sempatiklik ve dışadönüklük kişilik tipiyle, çevresine dönük sosyal ve sevgi dolu olarak, saldırgan ve kızgın kişilik tipiyle, çatışarak anlaşma yöntemini seçen, kavgacı ve korkutan bir birey olarak, itici ve içe dönük kişilik tipiyle, sevimsiz, soğuk yapılı ve çevresine karışmayarak yaşayan bir birey olma şeklinde açıklanabilmektedir (Zel, 2001).

2.5.3.6 H. S. Sullivan Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Sullivan' a göre, kişilik, bireylerin birbirleri ile olan ilişkilerinden etkilenerek, şekillenmektedir ve bu yüzden de kişilik analiz edilirken, bireylerin diğer bireylerle olan ilişkileri de dikkate alınarak analiz edilmesi gerektiğini savunmaktadır (Sullivan, 1947). Kişiler, sosyal çevrelerinde, aile ortamlarında ve hayatlarının tüm evrelerinde iletişim halindedirler. İnsanların birbirleriyle olan ilişkileri esnasında takındıkları tavır, sergiledikleri davranış ise, kişilik ile ilgili bilimsel açıdan bilgi kaynağı özelliği taşıyabilmektedir. Sullivan, kişilerin diğer kişiler ile olan ilişkisinin en önemli dönemlerinin çocukluk ve çocukluktan geçilen ergenlik dönemi olduğu savunmaktadır. Buna göre, bireyler, çocukluklarında yakın ilişki kurmayı öğrenip keşfeder ve daha sonrasında ise, ilerleyen dönemlerde ergenliğe doğru bu ilişki şekline bir de haz duygularını eklemeyi deneyimleyebilirlerse, bu deneyim sonucunda aynı kişiye hem yakın ilgi hem de haz duygusunu hisseden birey doğru ve normal bir gelişim sürdürmüş olabilecektir (Yerlikaya ve İnanç, 2014). Özet olarak; bireylerin, çocukluk dönemlerinde çevresindeki diğer kişiler ile yakınlık kurma becerisini elde etmeleri, bu becerilerin ergenlik döneminde aynı kişiye hem yakınlık hissi hem de haz içeren hisler olarak gelişmesi sonucunda kişinin gelişiminin sağlıklı bir şekilde devam ettiği anlamı çıkarılabilmektedir.

2.5.3.7 McCrae ve Costa Kişilik Özelliği Yaklaşımı

Literatür incelendiğinde, geçmişten günümüze kadar, kişilik özelliklerinin tespiti ve incelenmesi amacıyla birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. 1960 yılında, kişilik kavramı beş boyutlu şekilde incelenmeye başlamıştır. 80' li ve 90' lı yıllarda gittikçe geliştirilerek, kişiliğin detaylı incelenip tanımlanabilmesi amacıyla "Beş Faktör Kişilik Tipi, McCrae ve Costa, (1989) "nın yönleri için mutabık kalınmıştır (Taggar vd., 1999). Bu model, gelişime açıklık/ gelenekselcilik, dışa dönüklük/ içe dönüklük, uyumluluk/ geçimsizlik, sorumluluk/ dürtüsellik ve duygusal denge/ nevrotiklik boyutu faktörleri ve bu faktörlerin altında yer alan otuz alt faktör ile tanımlanmaktadır.

Örgütlerde çalışanların kişilik özellikleri ve örgüt yapısını nasıl algıladıkları konusu iş dünyasının en çok üzerinde durduğu konulardan biridir. İşletmeler, bünyesine dâhil ettiği çalışanlarını, personelin işe alımı sürecinin başından itibaren en etkin şekilde yöneterek işletme kalitesini ve verimliliğini artırma isteği içindedirler.

Kişilik konusunu detaylıca araştırmış ve anlamlandırmış çok sayıda yaklaşıma rastlamak mümkündür. Buna karşın, günümüzde en sık kullanılan ve daha fazla ilgi gören ve tezin uygulama aşamasında da kullanılmış olan McCrae ve Costa tarafından 1989 yılında geliştirilen "beş faktör kişilik modeli", tüm boyutlarının tanımlayıcı özellikleriyle (Demirci vd., 2009).

- Gelişime açıklık/ Gelenekselcilik
- Dışa dönüklük/ İçe dönüklük
- Uyumluluk- yumuşak başlılık/ Geçimsizlik
- Sorumluluk/ Dürtüsellik
- Duygusal dengesizlik-Nevrotiklik/ Duygusal Dengelilik

şeklinde açıklanmıştır.

Buna bağlı olarak, beş farklı kişilik özelliği karşıtları ile birlikte yukarıda bahsedildiği gibi, gelişime açık-geleneksel, dışa dönük- içe dönük, uyumlu-geçimsiz, sorumluluk sahibi- dürtüsel ve dengeli- nevrotik olarak özetlenebilir.

Beş faktör kişilik özellikleri (McCrae ve Costa, 1989);

- *Gelişime Açıklık/ Gelenekselcilik*, kelime olarak incelediğimizde, gelişime açıklık, kişinin kendisini yenilikler karşısında hazır hissetmesi, yenilik ve değişime ayak uydurması ve gelişmeye, ilerlemeye açık olması şeklinde tanımlanabilir. Gelişime açık olan kişiler, daha önce rastlamadığı ya da ilgi alanı içinde olan konular, durumlar karşısında merak duygusu gelişmiş, deneyimlemeye istekli ve değişim ve gelişim yeteneği gelişmiş kişiler olarak adlandırılabilir (Ünsal, 2010). İstihdam edilecek ve/ veya edilmiş olan iş görenlerin, küreselleşmiş günümüz iş dünyasında sürdürülebilir bir yol izleyebilmeleri açısından, gelişmelere ve yeniliklere açık olanlar arasından seçilmiş olması ayrıca işletme ve/ veya örgütün fark oluşturmaya katkı sağlayacaktır. Çünkü, değişime ve gelişime ayak uydurabilen iş görenler, iş ortamına ve iş arkadaşlarına da aynı enerjiyi yayarak, ortamın motive olmasını sağlayacaklardır.
- *Dışadönüklük/ İçedönüklük* tanımında kişi, iddialı, mutlu, sevgi dolu, dost canlısı hareketli ve katılımcı olarak nitelendirilmektedir. Aksine bir ifade olan *ıçedönük* kavramında ise, kişi sessizlikten hoşlanır, bireysel hareket etmeyi tercih eder ve sıkılgan yapıya sahiptirler (Sezici, 2015). İşletmeler, günümüzde bünyesinde çalıştırmak üzere iş gören seçerken dışadönük olan bireyler arasından seçim yapmayı tercih etmektedirler. Kimi zamanda, çeşitli organizasyonlar için, özellikle dışadönük bireylerin çalıştırılması işletme açısından daha faydalı olabilecektir. Çok fazla iletişim kurma ihtiyacı doğurmayan iş bölümlerinde ise, kişide bu özellik temel anlamda çok fazla aranmamaktadır. Dışadönük iş görenler, özellikle, satış- pazarlama, insan kaynakları ve yönetim gibi iş birimlerinde daha etkili ve verimli olabilmektedir.
- *Uyumluluk-Yumuşak başlılık/ Geçimsizlik*, sevecen tavırlı, işbirliği yapma yanlısı olan, kibar, güven duyulan, hoşgörü sahibi olan ve iyi huya sahip bireyler yumuşak başlı kişilik özelliği yüksek olan kişilerdir (Kamdar ve Dyne, 2007). Yumuşak başlılık özelliği gelişmiş olan kişiler,

çevrelerine karşı duyarlı, iyi niyetli ve hassas yapıya sahiptirler. Yumuşak başlılık özelliği az gelişmiş olan bireyler de yukarıda belirtilen özelliklerin aksine özellikleri taşımaktadırlar. Bu özelliklerin birkaçı şüpheli tavrı, ben merkezli, yardımseverlikten uzak, agresif yapıda olan kişiler olarak sıralanabilir. Örgütler açısından konuyu ele aldığımızda, yumuşak başlılık özelliği yüksek olan kişilerin bir durum ve/ veya konuyu değerlendirirken, dengede durmak konusunda sıkıntı yaşayabilecekleri, daha fazla ılımlı hareket ederek iyileştirilmesi gereken süreçlerin gecikmesine neden olabilecekleri varsayılabilir. Bu durum da işletmelerin işleyişi açısından sıkıntı oluşturabilmektedir. Uyumluluk özelliği az gelişkin olan iş görenler, sorun çözümünde, kritik karar alma süreçlerinde ve çatışma yönetimini idare etmede zorluk yaşayabilirler.

- *Sorumluluk/ Dürtüsellik*, TDK tanımında sorumluluk kavramı, ‘‘bireyin bireysel davranış ve yetkisi çerçevesinde gelişen olaylar neticesinde ortaya çıkan sonuçları üstlenebilmesi ve üzerine alabilmesi’’ olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Sorumluluk sahibi bireyler, bir eylem ve davranış karşısında hareket etmeden önce genel kabul görmüş kural, ahlâk ve ilkelerden ödün vermeden planlama yapar, organize eder ve o şekilde yürütmeye koyarlar. Sorumluluk özelliği gelişmiş olan iş görenlerin, örgütlerde istihdam edilmesi, örgüt ve/ veya işletme açısından sürdürülebilirlik, verimlilik ve üretkenlik açısından önemli bir yere sahiptir. Verilen görevi, sorumluluk bilinci ile gerçekleştirmek için çaba harcayacak olan iş gören, sonuçta elde edeceği çıktılarını da önceden analizini yapmış olacak ve bu doğrultuda hareket edebilecektir. İşletmeler ve/ veya örgütler, kendi çıkar ve faydaları açısından, bünyelerinde sorumluluk kişilik özelliği gelişkin iş görenleri istihdam etmeleri daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Sorumluluk özelliği gelişkin iş görenlerin iş ahlâkı ve disiplini, tavır ve davranışlarına da yansıtacaktır.
- *Duygusal Dengesizlik-Nevrotiklik/ Duygusal Denge*, düşük seviyedeki nevrozizm duygusal olarak istikrarlılığı da beraberinde getirir. Düşük

nevrotizmlı kişiler, sakin yapılı ve soğukkanlıdırlar (Erkuş ve Tabak, 2009). Dengeli duygusal yapıya sahip kişiler, daha rahat tavırlı, dengede durabilen, ılımlı, istikrar sahibi, sadelikten hoşlanan ve sakin yapıya sahip kişilerdir (Morris ve Charles, 1996). Duygusal dengesizlik özellikleri, mutsuzluk hali, kaygılı olma, takıntılı hal, özerklik bakımından yoksunluk, hastalık hastası olma durumu, pişmanlık ve suçluluk halinde olma şeklinde sınıflandırılabilir (Eysenck ve Wilson, 1998). Kolaylıkla rahatsız olabilen, çabuk öfkelenen, çabuk üzüldü çabuk kızan, ruhsal durumu çabuk değişen kişiler duygusal dengesi düşük kişiler olarak tanımlanabilir. Bu iki kişilik özelliği, iş görenin, bağlı olduğu örgütteki faaliyetlerine, davranışlarına ve üretkenliğine de ayrıca yansımaktadır. Karar alma sürecinde, organizasyon süreçlerinin uygulanması aşamasında ve ikili ilişkilerin yürütülmesinde belirleyici ve yönlendirici olabilir.

Pekdemir ve Koçoğlu tarafından yapılmış olan çalışmada, bireylerde işkolikliğın iş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracı rolünü açıklamaktadır. Bu çalışmaya göre, iş yaşam dengesiyle işkoliklik arasında ilişki ve bu ilişkide de kişilik özelliklerinin aracılık rolü olmadığı gözlemlenmiştir (Pekdemir ve Koçoğlu, 2014). Topçu ve Basım tarafından 2015 yılında yapılan çalışmada, örgütsel bağlılık ile beş faktör kişilik özelliği ele alınmıştır. Çalışmaya göre, nevrotik iş görenler daha az örgütüne bağlılık gösterirken, sorumluluğu yüksek olan iş görenler, daha fazla örgütsel bağlılık göstermektedirler (Topçu ve Basım, 2015).

2.5 STRATEJİK ÇEVİKLİK

Stratejik çeviklik kavramı, bilginin hızla yayıldığı, teknolojinin gün geçtikçe geliştiği ve taleplerin farklılaşıp değiştiği piyasa koşullarında, işletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri açısından elzem bir konudur. İşletmeler, değişken ve dinamik piyasa ortamında sürdürülebilir bir yapı elde edebilmek amacıyla, hızlı ve çevik yapıda olmaları gerekmektedir. Kaynaklarını etkin ve verimli kullanabilen, ürün/ hizmet kalite ve miktarını piyasada oluşan

talebe göre karşılayabilip geliştirebilen işletmeler günümüzün stratejik açıdan çevik işletmeleri olarak tanımlanabilmektedir. İşletmelerin sahip olduğu tüm yetenek, bilgi ile kazandığı çevik yapı birleştiğinde, işletmelerin çevrelerinde alacakları kararlar, geliştirecekleri planlar ve uygulayacakları yöntemler de daha etkin ve verimli olabilecektir (Doz ve Kosonen, 2010).

2.5.3 Çeviklik Kavramı ve Önemi

1980 ve 90'lı yılların başlarında, örgütlerin temel hedefleri, iş dünyasındaki paylarını arttırabilmek, daha düşük maliyet ile üretip daha fazla kâr ile satabilmektir. Ancak, gün geçtikçe artan, değişen ve çeşitlenen talepler doğrultusunda üretim miktarında artış olduğu gibi üretim de çeşitliliğe de gitmek gerekli hale gelmiştir ve dolayısıyla da bu durum maliyetlerde artış meydana getirmiştir. Artan maliyetlerin yönetimi ve taleplerin etkin karşılanması amacıyla, mal ve hizmetlerin oluşturması sürecinin tüm evrelerinde oluşabilecek israfı, zayıfatı önlemek olarak tanımlanabilen “yalın üretim” kavramı Toyota fabrikasında kullanılmaya başlanarak günümüze kadar gelmiştir (Serdaroğlu, 1997). Yalın üretim kavramı temelde, “üretimdeki israfın önlenmesi” veya “üretimdeki israfın en aza indirgenmesi” şeklinde tanımlanabilecek bir yönetim felsefesidir. Yalın üretim, daha verimli, etkili, az maliyetli, daha fazla kârlı, optimum sürede ve üretimdeki zayıfatı ortadan kaldırmaya yönelik bir üretim şeklidir (Morgan ve Liker, 2007).

Yeni ihtiyaçlar ve beklentilerin ortaya çıkmasıyla, işletmeler de yeni yönetim, üretim modelleri ve uygulamalarına ihtiyaç duymaya başlamışlardır. Geleneksel yönetim ve üretim anlayışının yetersiz kaldığı noktada ortaya çıkan yalın üretim şekli beraberinde çevik üretim modelini getirmiştir. Birçok araştırmacı tarafından, çevik üretim kavramının yalın üretim kavramı sonucu çıkan bir kavram mı yoksa yalın üretim kavramından tamamen bağımsız bir kavram mı olduğu tartışılmıştır (Jin-Hai vd., 2003). Çevik üretimin, yalın üretim kavramından meydana gelen bir yöntem olduğu (Robertson ve Jones, 1999), kısmen yalın üretim kavramından meydana gelen bir yöntem olduğu (Montgomery ve Levine, 1996) ve yalın üretim kavramından tamamıyla

farklılaşan bir kavram olduğu (Gunasekaran vd., 2001) belirtilmektedir. Iacocca institute' nin tanımına göre, çevik üretim, hızla değişen piyasa koşullarına, işletmenin kendi yetenekleri doğrultusunda hızlı ve esnek bir şekilde cevap verebilmesidir (Jin-Hai vd., 2003). Rekabet gücünün yalnızca fiyata, malın kalitesine, hizmetin kalitesine dayandırılarak değil iş dünyasındaki değişim ve gelişime hızlı şekilde cevap verebilme yeteneğine de bağlı olduğu belirtilmektedir (Yang ve Li, 2002). İşletmeler, değişen taleplere cevap verebilmek için çeşitli yeteneklere sahip olmalıdırlar (Dowlatshai ve Cao, 2005).

Türk Dil Kurumu tanımına göre strateji kavramını, "izlem" izlem kavramını da " önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için tutulan yol, strateji" olarak tanımlarken, çevik kavramını da " kolaylık ve çabuklukla hareket eden, atak" şeklinde tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Kavramları birleştirdiğimizde, yalın olarak, önceden belirlenen bir amaca ulaşmak için gidilen yolda karşılaşılan değişime, yeniliğe ve farklılaşmaya kolaylıkla ve hızlıca ayak uydurmak şeklinde tanımlamak mümkün olabilir. Çeviklik, hızlı olmak, yeniliğe çabuk uyum sağlamak, teknolojiden mümkün olduğunca yararlanarak günümüz koşullarına göre mal/ hizmet üretmek ve pazarlamak en önemlisi de rekabet koşulları altında ayakta kalabilmek için kaynaklarını etkili ve verimli şekilde kullanmaktır (Sherehiy vd., 2007). Çeviklik kavramı ayrıca, işletmenin çevresel değişime karşı uyum sağlamak amacıyla geliştirdiği stratejik yol olarak tanımlanabilmektedir (Goldman vd., 1995). Venables (2005), çevikliği, örgütün çevresine göre şekil alabilmesi olarak tanımlamakta ve buna ek olarak, değişen piyasa koşullarına geniş çerçevede karşılık verebilmesi olarak nitelendirmektedir.

Çevik işletmeler ve/ veya örgütler, çevrelerinde yaşanan gelişmelere ve yeniliklere en doğru ve etkin şekilde cevap verebilmelidirler (Sharifi ve Zhang 2001). Değişimden korkmadan, doğru stratejik kararlar alarak, iyi bir plan, iyi bir organizasyon, iyi bir yönetim biçimi ve kontrol mekanizması geliştiren örgütler, rekabet ortamında etkin bir sürdürülebilir politikalar geliştirebilirler. İşletmeler, değişime karşı hızlı ve istekli olarak, krizlerin doğurduğu fırsatlardan en iyi şekilde yararlanmaları durumunda, mal ve hizmet kalitesi hususunda en

doğru talep tahmini yapabilmeyi ve sonucunda da evik kurum olmayı başarabilmektedirler. Sürekli rekabet ortamındaki değişken taleplere hızlı cevap verebilme, ürün/ hizmet kalitesini talep edilen miktar ve oranda karşılayabilme çeviklik olarak tanımlanabilir (Vokurka ve Fliedner, 1998). İşletmelerin, retim/ hizmet kalitesi ve miktarını beliren talep oranında karşılayabilmesi, işletmelerin evik yapıda olduklarının göstergesi olarak tanımlanabilir. İşletme ve/ veya örgütün iş dünyasında gelişen yenilikleri kendi bünyesinde uygulayabilmesi ve gerekli deneyime, öngörüye ve çevikliğe sahip olması anlamına gelebilen stratejik çeviklik, işletmenin aynı zamanda piyasadaki gelişmelere karşı algısının açık olması durumunu da beraberinde getirir (Doz ve Kosonen, 2010). İşletmenin, iç ve dış çevresinde beliren tüm ihtiyaçlar ve beklentilerin doğru zamanda, etkin ve etkili şekilde, karşılanabilmesi ile işletme stratejik açıdan çeviklik elde etmiş olabilecektir.

2.5.4 Stratejik eviklik ve örgütsel eviklik

İşletmelerin hız ve esnek olarak elde ettikleri evik yapılarına ek olarak, uluslararası düzeyde stratejiler geliştirebilmesi, talep odaklı üretim ve hizmet sunabilmesi, i ve dış çevresi ile stratejik olarak işbirliği içinde olması, güncelleştirilmiş stratejilerinin devamlılığı sayesinde, stratejik evikliği kazanması olarak açıklanabilmektedir (Sherehiy vd., 2007). İşletmeler, değişen piyasa koşullarına hızlı ve esnek bir şekilde uyum sağladıkları takdirde, başarı elde edebileceklerdir. İşletmelerin, rn/ hizmet sunma noktasında evik yapıda olmalarının yanında, kararların alınması, planların uygulanması ve yönetim yapılarının güncelleştirilmesi konusunda işletmeler, stratejik olarak da evik bir yapıya sahip olabilecektir. İşletmeler, gerekli olan çeviklik düzeyinin belirlenmesi konusunda, evik stratejilere ihtiyaç duyabilmektedir. Çevik stratejiler; piyasa ortamı, rekabetin şiddeti, piyasadaki talebin gerektirdikleri, teknolojik gelişmelerden yararlanma gücü ve çevresel faktörlerle etkileşim olarak sıralanabilmektedir (Sharifi ve Zhang, 1999). zet olarak, stratejik çeviklik işletmenin temel iş modelinde değişime, güncelleştirmeye ve yeniliğe gitmesi durumu olarak tanımlanabilmektedir. Stratejik eviklik, işletmenin, dış çevresi ile olan ilişkilerinde yürüttüğü politikaların gücü ile i çevresindeki

ilişkiler ve organizasyon yapısının etkililik ve verimliliğinden oluşan yapı olarak açıklanabilmektedir (Doz ve Kosonen, 2010). İş modellerinin değişen piyasa şartlarına göre, bilgi ve teknolojiden yararlanma amacına göre geliştirilmesi, yenilenmesi ve güncellenmesi, kurumun temelini güçlendirirken aynı zamanda da varlığını devam ettirmesine de katkı sağlamaktadır. Bilginin ve değişimin hızla yayılıp, sermayenin de kolayca el değiştirebildiği günümüz piyasa koşullarında, işletmelerin kriz ortamlarını fırsata dönüştürebilmesi, stratejik olarak çevik yapıda olması ile doğru orantılı olabilmektedir. Operasyonel süreçlerdeki esnekliği ve hızlılığı işletmeyi rakiplerinden stratejik açıdan bir adım daha öne taşıyabilmektedir. 2012 yılında, Keçecioglu ve Çiçek' in stratejik çeviklik ve örgütsel çeviklik kavramları çalışmasında, örgütsel çeviklik kavramını daha mikro düzeyde, stratejik çeviklik kavramını ise daha makro düzeyde bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Keçecioglu ve Çiçek, 2012).

2.5.5 Çevik İşletme ve/ veya Örgütlerin Yapıları

Çevik yapıya sahip olmak, bir işletmenin ve/ veya kurumun diğerlerinden farklılaşmasına ve daha dinamik ve etkin yapıya sahip olmasına imkân sunar. Çeviklik beraberinde, yenilikleri ve gelişmeleri takip edebilme hızı, üstünlüğü ve esnekliği sunarak işletme ve/ veya örgütü diğerlerinden üstün kılar ve bu sayede de talep tahmininin en doğru ve etkin şekilde yapılmasını sağlamaktadır (Pascale ve Powell, 2006). Rekabetin gittikçe hızlandığı iş dünyası koşullarında örgütler ve/ veya işletmelerin hayatta kalabilmelerinin en önemli yollarından biridir ve bunu karşılayan kavramlardan ikisi “esnek ve hızlı olmaktır” başka bir deyişle, var olan değişime ve gelişime en çabuk şekilde ayak uydurmak ve dâhil olabilmektir. İşletmeler, küresel boyutta örgüt yapılarını oluşturup, organizasyonlarını planlar, yönetir ve kontrol ederlerse, o yönde kalitelerinde ve tercih edilme oranlarında artış yaşayabileceklerdir. Çevik örgütler, organizasyon yapılarına (Sherehiy vd., 2007),

- *Kurallar ve yöntemler*; çevik örgütler, daha az kırtasiye ve kural gerektiren organizasyon yapıları geliştirmek,

- *Yetki yönetimi*; dağıtılmış doğru bilgi, daha az otoriteye ve kontrole dayalı organizasyon şekli
- *Koordinasyon biçimi*; Görev ve yetkilerin doğru şekilde yapılması ve amaca uygun hareket kabiliyeti,
- *İnsan kaynakları yönetimi*; yapılan işin genişletilmesi, zenginleştirilmesi, iş görenin gelişimi ve eğitimi, işe yönlendirmenin etkin olması, takım ruhu, çok disiplinli çalışma düzeni,
- *Yapı*; web tabanlı yapıda olmak, birimler ve bölümler arası esneklik sağlanması,

açısından bakılarak ele alınabilir.

Bir işletmenin çevik yapıya sahip olması demek, baştan sona kadar yönetim sürecinin bu çeviklik üzerine kurulu kararlar ve planlardan oluşmasını ilgilendiren yaklaşım olduğu anlamına gelmektedir (Hormozi, 2001). Değişen piyasa koşullarına ayak uydurarak gerekli durumlarda ürün farklılaştırma ve/veya ürün çeşitlendirmeye gidilerek, işletmenin hayatta kalma ve kâr etme olasılığı artmış olacaktır. Günümüz koşullarında artık, dinamik ve değişken olan talepleri hızlı ve esnek şekilde karşılayabilen işletmelerin daha çevik olduklarını görmekteyiz. İş görenin, örgüt yapısının ve işleyişinin değişen piyasa koşullarına uyum sağlaması, Montgomery ve Levine (1996) tarafından çeviklik olarak tanımlanmaktadır. Çevik örgütlerin/ işletmelerin bünyelerinde, dinamik iş görenleri, değişime karşı esnek ve hızlı mekanizmaları ve çalışanları, hızlı karar alma yöntemleri, etkin-etkili-verimli zaman yönetimi, iyi organizasyon yapısı bulunmaktadır. Stratejik açıdan çevik olan örgütler ve/veya işletmeler, teknolojinin hızından, iletişim kolaylığından, bilgiye, hizmete ve ürüne ulaşmanın kolaylığından yararlandıkları ölçüde sürdürülebilir olmaktadır (Sekman ve Utku, 2009). Örgütlerin ve/veya işletmelerin ne oranda çevik oldukları (Sekman ve Utku, 2009),

- Karar alma mekanizmalarının hızına,
- Elde edilen girdilerin analizi ve yorumlanması hızına,

- Piyasada oluşan değişim ve gelişime uyum sağlama ve dâhil olma hızına,
- Değişimi uygulayabilme ve uygulama sonucu oluşan tepkinin ölçüm ve tepkisel sorunun giderim hızına,

bakılarak dört boyut şeklinde ölçümlenebilir.

Çevikliğin ölçümlenmesini Goldman (1995), güçlü rekabet düzeyi için etkileşim, yenilik tahmini, yönetimi ve müşteri potansiyelini geliştirmek, konularından yararlanarak yapılabileceğini belirtmektedir.

Çevik örgüt yapılarında işi yapacak olan kişilerin mümkün olduğunca geleneksel yaklaşıma sahip olmayan, atalet özelliği az gelişmiş olan, yenilikçi, açık fikirli ve dinamik yapıda kişilerden seçilip, doğru birimlere yerleştirilmesi, işletmenin maliyetlerini azaltacağı gibi, üretimdeki kalitesine, iç çevresine, dış çevresine ve sürdürülebilirliğine de yansıtacaktır. Sharp vd., (1999)' nin tanımına göre çevik örgütler, bazı temel yeteneklere sahip, bunları iyi yöneten, web tabanlı olup daha çok kişiye ulaşabilen, çok yönlü uzmanlıkta iş görenlere sahip olan, iyi bir insan kaynağı yönetimi uygulaması olan ve devamlı gelişim halinde olarak iyi bir mühendislik alt yapısına sahip olan örgütlerdir. İşe alım sürecinde, dinamik yapılı, değişime hızla uyum sağlayabilen, eğitimli ve yenilikçi kişilik özelliğine sahip kişiler seçilerek işletmenin ve/veya örgütün nihai hedef ve amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlanmış olacaktır. Çevik yapıdaki örgütler, kriz anında, mal ve hizmet ile ilgili yaşanabilecek sorunların çözümünde, hammaddenin tedarik aşamasından malın üretim aşamasının son haline kadar olan tüm süreçlerde hızlı hareket eder ve etkili karar alırlar.

2.5.6 Çevikliğin rekabet üzerindeki etkisi

Küreselleşen dünyada, toplumlar, kültürler ve örgütler arası etkileşim çok hızlı ve kapsamlı bir şekilde artmaktadır. Artan etkileşim sayesinde ortaya çıkan bilgi dinamik yapıya sahiptir. İşletmeler ve/veya örgütler açısından hızlı yayılan bilgi ve etkileşim beraberinde hem olumlu hem de olumsuz sonuçları getirmektedir. Yoğun bilgi akışı, hızlı ve dinamik iş dünyası, işletmeler ve/veya örgütler tarafından doğru şekilde analiz edilip yorumlandığında, sisteme ayak

uydurmaları rekabet gücünü arttırmaları mümkün hale gelmektedir (Sambamurthy vd., 2003). Yenilikçi ve gelişmeye açık olmayıp, bilgi akışının takibini ve uygulamasını kendi bünyelerinde gerçekleştiremeyen işletme ve/veya örgütler ise piyasanın gerisinde kalarak, başarısız olma ihtimallerini arttırmaktadırlar. Stratejik çevikliğe sahip bir işletme, hem istikrarını korur hem de kârını arttırarak büyümeye devam eder (Sekman ve Utku, 2009).

İşletmenin, iş dünyasında farklılaşmak ve rekabet avantajı elde edebilmek için kendi örgüt yapısını, insan kaynakları yönetim ve uygulamalarını, araştırma ve geliştirme birimini, satış/ hizmet sonrası desteklerini, mal ve hizmet kalitesini, ürün/ hizmet farklılaştırması ve çeşitlendirmesini, günümüz rekabet koşullarına göre planlayıp, organize edip, yürütmesi gerekmektedir.

2.5.7 Türkiye’ de Çevik İşletmeler

Değişen piyasa koşulları, ülkelerin birbirleriyle olan hizmet, ürün ve bilgi alışverişi ve bunların gün geçtikçe daha da hızlanması işletmelerin piyasa rekabet ortamına uyum sağlamaları açısından “çeviklik” kavramını daha da önemli hale getirmektedir. Türkiye’ de çeviklik kavramına baktığımızda gelişmelerin kısıtlı sayıda olduğunu görmekteyiz. Ancak bu konuda bulunulmuş girişimler ve tanımlamalar da mevcut. Türkiye’ de çevik üretim yapmak amacıyla yatırım yapmak isteyen işletme ve /veya şahısların karşılaştıkları en büyük problemlerden bir tanesi de gerekli internet alt yapısına sahip olmaması ve bu nedenle de gerekli olan hıza ve esnekliğe erişememesidir (Coşkunoglu, 2003). Öteki taraftan, Türkiye’ deki işletmelerin, çeviklik konularını sistematik şekilde uygulamadıklarından karar alma süreçlerinde yeterli olmadıklarını ve dolayısıyla da çevik bir üretim yapamadıklarını, Türedi, (2004) yaptığı araştırmasında belirtmiştir.

Barem Araştırma şirketinin çeviklik kavramının boyutları olan hız ve esneklik konularında yaptığı anket çalışmasında, Türkiye’de, artan rekabet ortamında, doğru stratejik kararları alarak, çevik işletme olabilme imkânı elde etmiş işletmelerden birkaçı aşağıda sıralandığı gibidir;

- *Arçelik A.Ş.* , “dünya çapında 30 bin çalışana ve 145’den fazla ülkeye ürün/hizmet sunmaktadır” (Arçelik, 2016).
- *Vestel A.Ş.* , Türkiye’nin ilk yerli kavisli modelini piyasaya sürmüş, aynı zamanda Turkcell ile işbirliği yaparak, Turkcell’e özel telefon tasarlamıştır. 2016 yılında, 154 ülkeye ihracat gerçekleştirerek, Türkiye’nin toplam televizyon ihracatının % 90’ına, beyaz eşya ihracatının yaklaşık olarak %30’una sahip olmuştur. (Vestel, 2016).
- *Garanti bankası*, şubeye uğramadan internet üzerinden tüm banka işlemlerin halledilebileceği sistem olan internet bankacılığıyla piyasada üstünlük sağladı. 3 milyon 682 bin 950 mobil bankacılığı müşteri sayısı, 4 milyon 878 bin 893 dijital bankacılık müşteri sayısı, 19 bin 689 çalışanıyla toplam 14 milyon 615 bin 584 müşteri sayısı elde etmiştir. (Garanti Bankası, 2016).
- *BEKO*, Grundig markasını kendi bünyesine katarak, dünyada 2 saniye içerisinde bir ürün satan marka haline gelmiştir.
- *Turkcell*, bilinçli bir şekilde geliştirdiği stratejik programıyla, faaliyetlerini, takım çalışması ile iyileştirip düzenleyerek, üretken ve etkin yapıyla gerçekleştirmeyi hedeflemektedir. Örnek verecek olursak, son 1 yıl içerisinde bünyesine 2,4 milyon müşteriyi dâhil ederek, yılın ilk 9 ayında %26,6 büyüme oranına ve 13 milyar TL ciroya ulaşmıştır (Turkcell, 2017).

2.6 BAŞARI HEDEF YÖNELİMİ

Konu başlığı kapsamında, başarı hedef yönelimi ile ilgili literatüre yer verilerek, kavramın tanımı, boyutları ve önemine verilecektir. Başarıya güdülenme kavramı ile ortaya çıkan başarı hedef yönelimi, özet olarak, bireylerin yaptığı işte başarılı olma isteği, yaptığı işi en iyi yapan olma isteği ve başarısız görünmekten kaçınma hali olarak tanımlanabilmektedir (Ames, 1992).

Bireylerde başarıyı elde etme isteğinin altında yatan nedenlerin araştırılması noktasında geliştirilmiş olan başarı hedef yönelimi kuramı ile bireylerin temelde başarıyı hedeflemelerindeki boyutlar açıklanmıştır.

2.6.3 Başarı Hedef Yönelimi Tanımı

Motivasyon unsurlarından olan, başarı hedef yönelimi, bireyin devamlı gelişme gayreti içinde olarak hedeflediği mükemmel seviyeye ulaşması şeklinde tanımlanabilir (Elbeyli, 2001). Başarı hedef yönelimi, işletmenin hedeflerini ve iş görenin kendi hedeflerini gerçekleştirmek arzusuyla daha ve mükemmel olana sahip olma çabası içinde performansını arttırmak olarak açıklanabilir (Baltaş, 2003). Bireyler, kendi tercihleri doğrultusunda belirledikleri yolda ilerledikleri müddetçe, hedefe ulaşmada ve amaçların gerçekleştirilmesin de daha başarılı olabileceklerdir (Çatak, 2003). Bireyler, ulaşmak istediği nihai hedeflere rekabetten güçlenerek, mücadele ederek, istek ve kararlılıkla ulaşabilmektedir. Motivasyon unsuru olan başarılı olma durumu, kişinin çaba ve istekliliğiyle mümkün olabilmektedir. Türk Dil Kurumu TDK, başarıyı ‘kişinin gerçek veya zihinsel faaliyetlerinin olumlu çıktısı, beceri, azim ve uygulama sonucu ortaya çıkan ürün’ olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018).

Belirlenen amaçlara erişme kabiliyeti ve başarı yönelim özelliklerinin belirlenmesi ve incelenmesi amacıyla Maehr (1984), Dweck ve Leggett, (1988). Başarı yönelimini, hedefe ulaşma isteği ile gerçekleştirilen faaliyetler bütünü olarak da ifade etmek mümkündür (DeShon ve Gillespie, 2005).

2.6.4 Başarı Hedef Yöneliminin Alt Boyutları

Literatür incelendiğinde, iki başarı yönelimi (Dweck ve Leggett, 1988),

- Kendini ispat etme çabası içerisinde gerçekleştirilen faaliyet bütünü olarak ‘performans yönelimi’
- Var olan becerilerin gelişimi ve yeni yeteneklerin kazanılması süreci olan ‘öğrenme yönelimi’

şeklinde tanımlanabilir.

Performans yönelimine sahip bireyler, nihai hedeflere ulaşmadaki gösterdikleri performanslarının başarı düzeyini çevreleri ile kıyaslayarak ölçmekte, kendi başarılarının kıstasını çevrelerindeki bireylerin performanslarıyla kıyaslayarak yapmakta, çevresinde üstünlük kazanmak için daha akıllı ve nitelikli görünme çabasının içerisinde olmakta ve aksi durumlardan da kaçınma eğiliminde oldukları gözlemlenmiştir (Jagacinski ve Strickland, 2000).

Öğrenme yöneliminde olan bireylerin sürekli öğrenme ihtiyacı içinde oldukları ve bilgiye ulaşma sürecindeki tüm kaynaklardan etkin şekilde yararlanma isteğinde oldukları gözlemlenmiştir (Pajares ve Cheong, 2003). Öğrenme yönelimi içinde olan bireyler, bilgiyi benimseyerek üzerinde hakimiyet kurmak isterken (Harackiewicz vd., 1998), performans yönelimi eğiliminde olan bireyler ise, kendi içlerinde yarış halinde olduklarında sürekli olarak çevrelerinden daha üstün ve yetenek sahibi olma isteği içinde olurlar (Rawsthorne ve Elliot, 1999).

Başarı hedef yönelimi konusunda birçok araştırma olmasına rağmen en bilindik ve günümüzde kullanılan sınıflandırma modeli (Midgley vd., 1998);

- *Ustalık (mastery) hedef yönelimi*, bireyin kendi isteğiyle ve çabasıyla bir konu hakkında yeteneklerini de sergileyerek üstünlük elde etme çabası,
- *Performans Kaçınılması (performance avoidance)*, zayıf, güçsüz, yeteneksiz ve faydasız olarak algılanmamak için kişinin bir durum veya konu hakkında çabalaması
- *Performans yaklaşımı (performance approach) hedef yönelimi* ise, kişinin çevresini memnun etmesi, başarılı bir birey olarak algı oluşturmaya çalışması bu sayede de kendisini değerli hissetmesi hali (Akın, 2006).

olarak tanımlanabilmektedir.

2.6.5 İş Hayatında Başarı Hedef Yönelimi

Başarı hedef yönelimi her ne kadar eğitim psikolojisi açısından incelenmiş olsada, son yıllarda örgütsel yapılarda kullanılmak üzere de incelenmeye başlanmıştır (Farr vd.,1993; VandeWalle, 1997; Bobko ve Colella, 1994; Cummings ve VandeWalle, 1997; Sujan vd., 1994).

Başarı hedef yönelimi, hedef belirleme, iş modelleri oluşturma ve yenileme ve performans ölçüm ve geribildirim ile ilişkilendirilebilir (Farr vd., 1993). Hedef yönelimi, bir kişilik özelliği olarak kabul edilmektedir (Dweck ve Legget, 1988). Rekabet ortamının oluşturduğu baskı, zaman kullanımı gibi çevresel faktörler de kişinin hedef yönelimlerini etkilemektedir (Ames, 1984).

Son yıllarda, literatür, hedef yönelimine eğilimli kişilerin istikrarlı kişilik özelliğine sahip olmaktan ziyade çevresel faktörlerin etkisiyle değişken yapıda olduklarını önermektedir. Örnek vermek gerekirse, bedensel performans gerektiren bir aktivite de başarılı olması gereken bir birey, performans yönelimli bir birey olurken, akademik, bilgiye dayalı başarı elde etmek isteyen bir birey ise, öğrenme yönelimli birey olmaktadır (Kraiger vd., 1993; Gist ve Stevens, 1998; Mangos ve Steele-Johnson, 2001).

İş özellikleri ve işi yapanın kişilik özellikleri başarı hedef yönelimini ve iş görenin motivasyonunu etkiler mi sorusunun cevabını araştırmak üzere, Farr vd., (1993) araştırma yapmışlardır. Bu araştırmaya göre, yüksek çaba gerektiren ve daha ustalık gerektiren işlerde, motive olmuş başarı hedef yönelimi yüksek ve etkili performans gösterebilmek için stratejiler geliştiren iş görenler olmalıdır (Farr vd., 1993). İş yapacak olan iş görenin yapılacak olan işin niteliklerini de taşıyor olması gerekmektedir. Araştırma beraberinde iş özellikleri, iş görenin iş adaptasyonu ve motivasyona etkilerini incelemektedir. Maxwell ve Steele tarafından 2003 yılında başarı hedef yönelimi ve örgütsel bağlılık üzerine bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmaya göre; başarı hedef yönelimi değişkeninde artış yaşandığında örgütsel bağlılıkta da artış yaşanmaktadır.

Başarı hedef yöneliminin kişilik özelliği olduğunu savunan Dweck ve Legget tarafından yapılmış çalışmayı literatürde görmek mümkündür (Dweck ve Legget, 1988).

2.7 İŞ ÖZELLİKLERİ KAVRAMI

İş ile işi yapan ve yaptırın ilişkisinin ortaya çıktığı günden bugüne kadar, işletmelerin bünyesinde olan insan kaynağının, yapılan işin devamlılığı amacıyla motivasyonun artırılması konusunda literatürde birçok çalışmaya rastlamak mümkündür. İlk çalışma ise, 60' lı yılların başında ortaya çıkmıştır. İşin objektif açıdan özelliği ve işi yapan iş görenin yaptığı işe karşı tepkisi olarak tanımlanabilmektedir (Turner ve Lawrence, 1965). Bu tanıma göre, işin iş gören tarafından nasıl algılandığı ve yorumlandığı iş özellikleri kavramı kapsamında değerlendirilebilmektedir. Temelde, işteki motivasyonu arttırmaya yönelik unsurların ele alınıp, düzenlenmesi ve dönüştürülmesi amacıyla iş özellikleri kavramı, buna bağlı olarak iş özellikleri modelini de ortaya çıkarmıştır. İş özellikleri modeli, yapılan çalışmalar neticesinde, Hackman ve Oldham tarafından geliştirilen beş boyutlu iş özellikleri modeli, günümüzde de güncelliğini koruyarak kabul görmektedir. Hackman ve Oldham' ın oluşturduğu iş özellikleri modeline göre, iş gören ile iş gören tarafından yapılacak olan iş arasındaki ahenk, yapılan işin verimliliğini arttıracak, dolayısıyla da işletmeye başarı getirecektir.

2.7.3 İş Özellikleri Tanımı ve Gelişimi

İş tatminini ile iş motivasyonunu bir arada inceleyen iş özellikleri modeli, iş genişletme ve zenginleştirme yönteminin iş görenler üzerindeki etkilerini araştırmak üzere ortaya atılmıştır (Hackman ve Oldham, 1975).

Tatmin, belirlenen bir amacın gerçekleşmesi durumunda oluşan his, mutluluk anlamına gelebilir (Halsey, 1988). İş tatmini de, iş görenin bağlı olduğu kurum ile kendi arasındaki uyumluluk ve bu uyumluluk sonucu iş görende ortaya çıkan memnuniyet hissi ve sonucunda da yapılan işe karşı gösterilen olumlu

davranışlar şeklinde ifade edilebilmektedir (Ugboro ve Obeng, 2000). İş gören ile yapacağı iş arasındaki uyum, örgütsel verimliliği de etkilemektedir (Hackman ve Oldham, 1980). İş tamimini iş görenin, hem üretip hem olumlu sosyal çevre edindiği hem de karşılığında maddi olarak kazanç elde ettiği ortamdan aldığı hazzın tanımı olarak adlandırılabilir (Bingöl, 1997).

Motivasyon, hiç kuşkusuz örgütlerin işleyişinin devam edebilmesi açısından iş görenlerde olması gerekli bir özelliktir. İşin devamlığı için, iş görende istek ve eylem olması gerekmektedir. Motivasyon, iş görenin eylemi nasıl, ne biçimde, ne kararlılıkla ve süre için başlattığı ile ilişkilidir.

İş genişletme ve zenginleştirme faaliyetlerinin iş görenler üzerindeki etkilerini inceleyen iş özellikleri modelini (Hackman ve Oldham, 1975) detaylandırmadan önce kısaca iş genişletme ve iş zenginleştirme kavramlarına açıklık getirmek faydalı olacaktır.

İş zenginleştirme, iş görenin daha çok iş ve faaliyet gerçekleştirebilmesi amacıyla yapacağı işin yeniden tasarlanması eylemidir. Örgüt içerisinde yapılan bir iş hakkında iş görene, planlama organize etme, yönetme, yürütme ve kontrol etme konularında yetki verilerek iş görenin dikey yönde gelişimi sağlanmış ve bu sayede de örgütsel gelişime katkı sağlamış olur (Geylan ve Taşçı, 2013). İş zenginleştirme sonucu elemanların dikey olarak görevlendirilmesiyle, işletme, yeni bir istihdam gerçekleştirmek zorunda kalmamış olacaktır (Uğur, 2003). Burada ayır etmek gereken önemli bir husus vardır ki o da; iş zenginleştirme kavramından kasıt, iş görene daha çok iş yükü yüklemek değil, daha fazla yetki ve sorumluluk yüklemektir. İş görenin, iş zenginleştirme yöntemi ile yönlendirilmesinden önce (Cunningham, 1990) iş planı oluştururken kullanılacak yöntemlerin neler olacağını, yapılacak işe, yaptırılacak iş gören açısından ihtiyaç olup olmadığını ve işin uygulamasıyla ilgili kullanılacak yöntemleri önceden belirlemek gerekmektedir.

İş genişletme, işi yapacak olan iş görenin, sorumluluk düzeyini arttırmadan, işin uzmanlık seviyesini arttırıp geliştirerek işe karşı isteği arttırılmış olacak,

dikey yönlendirmenin aksine yatay genişleme ile aynı yetenekleri kullanmayı gerektiren birçok işte görev almış olacaktır (Tengilimoğlu vd., 2012). İş genişletme yapılmasındaki temel hedef, iş gören tarafından yapılan işin tekrarlanmasına bağlı olarak gelişebilecek tüm fiziki ve psikolojik olumsuzlukların bir derece önlenmesi ve/ veya ortadan kaldırılmasıdır. Tekrarlayan işleri yapan iş görenler, yaptığı işin farklılaşmamasından kaynaklı olarak, zamanla işe ve kendilerine olan güvenini kaybedecek ve yaptığı işi ve işi yapmayı değersiz görmeye başlayacaktır (Eren, 1979). Tekrarlı işler beraberinde sıradanlığı da getirebilmektedir. Farr vd., 1993 yılında, iş özelliklerinin başarı hedef yönelimine etkisi çalışmasıyla, çaba ve ustalık gerektiren işlerde çalışan iş görenlerin başarı hedef yönelimine sahip olmaları açısından strateji geliştirebilen iş görenler olması gerektiğini savunmaktadır (Farr vd., 1993).

2.7.4 İş Özellikleri Modeli

İşletmeler, en önemli kaynaklarından biri olan insan kaynağının işteki motivasyonunu ve adaptasyonunu artırma konusuna önem vermektedirler. İşletme ve/veya örgütlerin organizasyon yapıları araştırmacıların her zaman odağında olmuştur. Öyle ki, iş özellikleri kavramı da bu araştırmalar neticesinde ortaya çıkan bir kavramdır. İş özellikleri kavramını Hackman ve Oldham (1980);

- *Yapılan işin önemi ve anlamı*, iş gören yaptığı işin ne kadar hayati öneme sahip olduğu bilincinde olduğundan o iş onun için daha anlamlı hale gelecektir (Hackman ve Oldham 1980).
- *Özerklik*, iş gören sorumlu olduğu işin planlanması, yürütülmesi ve karar alınma aşamalarında kendi isteği ve yöntemleriyle yer alarak sonuçta ortaya çıkacak olan başarıliliğin/ başarısızlığın da sorumlusu olacaktır (Hackman ve Oldham, 1980).
- *İşten geri bildirim*, iş görenin yaptığı işteki başarıliliği veya başarısızlığını direkt olarak kendi deneyimlemesiyle öğrenmesi şeklinde tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1980). İş gören, yaptığı işteki

performansının sonucunu çevresinden duyarak öğrenerek değil, kendi gözlemleri ve deneyimlemesiyle öğrenmektedir.

- *Beceri çeşitliliği*, çalışanın iş yapım sırasında var olan yetenek ve potansiyelin tümünü kullanması şeklinde tanımlanabilir (Hackman ve Oldham, 1980). Çalışan işin zorluğuna göre ne ölçüde çaba sarf ediyorsa, yapılan iş o derece önem arz edecektir.
- *Yapılan işin bütünlüğü*, bir işin tamamı bir kişi tarafından yapılıyor ise, o iş, işin bir kısmını yapana göre, tamamen yapan açısından daha anlamlı hale gelecektir (Hackman ve Oldham, 1980). Özetle, iş gören işin başından sonuna kadar tüm süreçlerinde yer aldığından sonuçlarını da gözlemlene imkânı elde etmiş olacaktır.

Boyutlarıyla modellemiştir. Bir işletmede, iş özellikleri modelinin (Hackman ve Oldham, 1980), yukarı da sıralanan beş boyutun var olmasıyla, iş görende üç temel psikolojik etki olan; yapılan işe karşı sorumluluk hissi, işin anlamlı ve önemli olduğu hissi ve yapılan işle ilgili çıktılardan haberdar olma durumu oluşacaktır (Hackman ve Oldham, 1975). İşletme içerisindeki bir işin motivasyon düzeyi ve iş görenin tatmin etme düzeyini incelemek amacıyla kullanılabilir olan beş temel iş özelliği boyutu, yapılan işin özelliklerini tanımlanırken, sonucunda iş görenlerde üç psikolojik durumu da beraberinde getirdiği vurgulanmaktadır.

Beş temel iş özelliği sonucunda, üç psikolojik durum olan, yapılan işin sonucunda hissedilen sorumluluk duygusu, iş gören tarafından, yapılan işin önemli ve anlamlı hissedilmesi ve tüm süreçlerde yer alma sonucunda çıktılardan haberdar olma durumu içinde olan iş görenler nihayetinde, bireysel ve iş çıktıları olarak adlandırılan yüksek bireysel motivasyon, yüksek iş doyumu ve yüksek gelişme düzeyi elde edebilecekken işletme ve/ veya örgütler ise, örgütsel verimde artışı sağlayabileceklerdir (Hackman ve Oldham, 1980). Tüm bu süreçler, en önemli konu olan ara değişkenler;

- İş görenin gelişme ihtiyacı hissetmesi,
- İş görenin, işin çeşitlendirilmesi yönünde istek ve tatmin hissi,

- İşi yapacak olan kişide gerekli olan bilgi ve yetenek, olmadan mümkün olmamaktadır (Hackman ve Oldham, 1980).

2.8 ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK

Sosyal bilimlerde gittikçe ilgi duyulan bir konu olan çalışmaya tutkunluk kavramı temelde engage ingilizce kelimeden türemiştir ve anlam olarak bir şeye bağlanmak ve bağlanılan şeye karşı söz verilmesi anlamında kullanılmaktadır (McIntosh ve Turnbull, 2005). Kelime anlamına bakıldığında, tutkunluk, bireyin bir şeye karşı kendi bağlı ve söz vermiş hissetmesi durumu olarak tanımlanabilmektedir. İngilizceden work engagement olarak gelen kavramı, Türkiye’ de yapılmış çalışmalardan birkaçı; bireyin yaptığı işe karşı tutulmuş olma hali (Metin, 2010), iş görenin sorumluluğundaki işe olan adanmışlığı (Eryılmaz ve Doğan, 2012) ve iş görenin yaptığı işi içselleştirip tamamen benimsemesi hali (Ardıç vd., 2009) şeklinde tanımlamaktadır. Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, ingilizceden gelen work engagement kavramı temelde, bireyin bir işe bağlılığı ve adanmışlığı ekseninde toplanmaktadır. Tutkunluk kavramı ilk, William Kahn tarafından, 1990 yılında çalışanın tutkunluk durumu olarak ortaya atılmıştır (Shuck ve Wollard, 2010). Literatüre bakıldığında, çalışmaya tutkunluk ile ilgili birçok yazın görmek mümkündür. Çalışan tutkunluğu kavramından sonra, yapılan işe tutkunluk kavramıyla Leither ve Maslach çalışması görülürken, Schaufeli vd., tarafından 2006 yılında yapılmış çalışma ile bugünkü halini alan çalışmaya tutkunluk kavramı görülmektedir.

2.8.3 Çalışmaya Tutkunluk Kavramı ve Boyutları

Türk Dil Kurumu, TDK, tutkunluk kavramını “ tutkun olma durumu” olarak tanımlamaktadır (Türk Dil Kurumu, 2018). Çalışmaya tutkunluk kavramı iş görenin yapmış olduğu işe karşı bağlılığı ve iş ile özdeşleşmesi şeklinde ifade edilmektedir (Turgut, 2011). Çalışmaya tutkunluk, çalışanın, örgütüne ve sorumlu olduğu iş koluna tamamen bağlanması ve kendisiyle özümsemesidir.

Çalışmaya tutkun iş görenlerin, enerjik yapıda, iş hedeflerini gerçekleştiren ve işini severek yapan bireyler olduğu düşünülmektedir (Özsoy vd., 2013). Çalışmaya tutkunluk, yapılan işin önemli bir çıktısı olarak, çalışmanın verdiği tatmine dayalı bir ruh hali olarak tanımlanabilmektedir (Schaufeli vd., 2006). Çalışmaya tutkunluğun üç boyutu (Turgut, 2011);

- Adanmışlık, iş görenin yaptığı işe karşı bağlılığını ifade etmektedir. Çalışanın yaptığı işi önemli bularak anlamlandırması halidir (Turgut, 2013). İşine bağlı olan çalışanlar, yaptığı işin önemli olduğunu da ayrıca düşünmektedirler.
- Odaklanma, iş görenin yaptığı işe kendini tamamen odaklayarak, o işi yapmaktan haz ve mutluluk duyması hali olarak ifade edilebilir (Schaufeli vd., 2006).
- Dinçlik, yüksek enerji, zihinsel dinginlik, çabalama istekliliği, mücadelelilik ve canlı olma hali olarak açıklanabilir (Bakker vd., 2012). İş gören, hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla, bilgili, uyumlu ve fedakâr davranmaktadırlar (Edward, 2012). Dinçlik boyutu, Çalışanın kendi ve bağlı olduğu örgütün hedeflerini gerçekleştirmek amacıyla, tüm zorluklara rağmen ve üstesinden gelerek, dinç, enerjik ve istekli şekilde hareket etmesi hali olarak özetlenebilir.

boyutlarıyla ele alınmıştır.

Literatür incelendiğinde, çalışmaya tutkunluk konusunda çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmaların incelenmesi amacıyla, Schaufeli ve Baker (2004), bir derleme yapmıştır. Bu derlemelerden birkaçı; çalışmaya tutkunluğun örgüt performansı açısından olumlu etkisi (Konermann, 2011), işletmenin finansal durumuna olumlu etkisi (Xanthopoulou vd., 2007), işkoliklik kavramı ile negatif yönde ilişkisi (Schaufeli vd., 2008), işkoliklik ile olumlu ve anlamlı ilişki (Özsoy vd., 2013) olarak sıralanabilir. 2013 yılında Ariani tarafından yapılan çalışma sonucuna göre; çalışmaya tutkun iş görenin işletmenin belirlediği hedeflere de katkı sunduğu anlaşılmakta, iş gören diğer iş görenlere nazaran daha fazla efor sarf etmekte ve rol model davranışı göstermektedir (Ariani, 2013). İş görenin

kişilik özellikleri ile yaptığı iş arasındaki ahenk sonucu ortaya çıkan tutkunluk kavramı, 1990 yılında William A. Kahn tarafından açıklanmıştır. (Kahn, 1990). Buna bağlı olarak, tutkunluk, iş görenin, yaptığı işiyle arasındaki uyumun tanımı olarak adlandırılabilir.

Makikanges tarafından 2013 yılında, işkoliklik ile çalışmaya tutkunluk kavramlarının açıklandığı ve iki kavramın da birbirlerine zıt kavramlar olarak belirtildiği görülmektedir

2.8.4 İşe Tutkunluk ve Çalışan Tutkunluğu

1997 yılında yapılan bir çalışma ile literatüre kazandırılan işe tutkunluk kavramı, Maslach ve Leiter' e göre, bireyin tükenmişlik halinin tam tersi olarak tanımlanmaktadır. Tükenmişlik özelliklerinin tersi olarak tanımlanan kavram, iş görenin işe karşı tutkunluğu ve yaptığı işi azim ve kararlılıkla yapması durumu olarak açıklanmaktadır (Kataria vd., 2013). İş görende işe ve örgütüne karşı tutkunluğu arttırmak amacıyla işverenlere de bir takım görevler düşmektedir. İş görenin yaptığı işe karşı tutkusunu arttıracak faaliyetler ve iyileştirmelerle işletme de işe tutkunluk düzeyinde artış yakalanabilir (Leither ve Maslach, 2010). İşletmeler, organizasyon yapılarını oluştururken, iş gören odaklı olarak düzenlemeler, yenilikler ve iyileştirmeler yaptıkları takdirde, iş görenlerin işletmeye ve yaptıkları işe karşı tutkunluklarını arttırmaları da mümkün olabilecektir. Sonuç olarak, tükenmişlik halinin tam tersi olarak açıklanabilen işe tutkunluk kavramı, temelde işletmelerin alabileceği bir takım önlemler ve geliştireceği iyileştirmeler neticesinde, arttırılabilir.

William A. Kahn tarafından iş gören ile iş görenin yaptığı iş arasındaki ahenk sonucu iş gören de oluşan bir his olarak tanımlanan *çalışan tutkunluğu*, iş görenin işi yaparken ne kadar işe odaklandığı ve adandığı konusuna da açıklık getirmektedir. Çalışan tutkunluğun boyutları kapsamında, güven boyutu kavramını, iş görenin korkuya ya da güvensizliğe dayalı çalışma isteğinin tersi olarak görevine ve iş ortamına güven duyarak çalışma şeklinde açıklamak mümkündür (Kahn, 2005). Çalışan tutkunluğu kavramının güven boyutunu, iş

görenin, çalıştığı ortamdaki iş arkadaşlarına, bağlı olduğu kuruma ve yaptığı işe güven duyması sonucunda oluşan bir kavram olarak açıklanabilmektedir. İş görenin çalışma ortamının elverişli olması, uygun niteliklere sahip olması iş görende çalışmaya olan isteği arttıracak gibi, tutkunluğunu da arttıracaktır. Tüm imkânlarla sahip olan iş görenin, işini yaparken sahip olduğu olanaklar neticesinde tutkunluğu da artmış olacaktır (Kahn, 1990). Fiziki, psikolojik ve sosyal tüm şartlara uygun şekilde sahip olan iş görenin, ortamın elverişliliğine bağlı olarak, tutkunluğunda da artış görülecektir. Özet olarak, W.A Kahn, çalışan tutkunluğunu iki boyut olan güven ve elverişlilik olarak açıklamaktadır.

2.8.5 Örgütlerde Çalışmaya Tutkunluğun Oluşturulması

Öncelikli olarak işletmeler, kendi kültürlerini çalışanlarda haz, istek ve mutluluk duygusu uyandıracak yönde oluşturabilmeleri için ve örgüt içerisindeki iş görenlerin örgüte karşı istek ve tutkularının arttırabilmeleri için (Bowles ve Cooper, 2012), örgüt kültürü düzenlenmesi, iş görenlerce benimsenmiş örgütsel liderlik yapısı oluşturulması, katı kurallar içermeyen kurallar düzenlenmesi, güdümlü politikalardan kaçınılması, örgüt çalışanın hem sosyal ve psikolojik hem de fizyolojik olarak önemsenmesi, çalışanlarda duygusal zekânın ön plana çıkarılması, ekip ruhunun oluşturulması, iş görenlerin teşvik edilmesi ve iş görenlerin beceri ve bilgilerini ön plana çıkaracak faaliyetler gibi konulara ağırlık verilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Leither ve Maslach (2010), üretken, işbirlikçi, süreçlerin etkili ve verimli şekilde sürdürüldüğü, stratejik süreçlerin paylaşımlı ve amaç farkındalığının olduğu bir ortam ile iş görenlerde çalışmaya tutkunluğun oluşturulabileceğini savunmaktadır.

Sürekli iyileştirmeler yaparak, örgüt içerisinde iş görenlerin örgüte karşı tutkunluğu arttırılabilmektedir. İyi çalışma şartları ve iş görenlere tanınan kişisel gelişim fırsatları ile çalışmaya tutkunluk oluşturulabilmektedir (Amanda vd., 2014). İşletmeler, yönetim ve organizasyon yapılarını düzenlerken, iş görenlerinin fiziksel, sosyal ve psikolojik açıdan konforunu düşünerek planlama

yaptıkları takdirde, işletme içerisindeki çalışanların işe olan tutkularını ve isteklerini de arttırmış olabileceklerdir.

2.9 İŞKOLİKLİK

İşkoliklik kavramı ile ilgili literatüre bakıldığında, kavramın genel olarak, olumlu görülse de sonuç bakımından olumsuz algılandığı görülmektedir. Yapılan çalışmalar işkoliklik kavramını, işe aşırı bağlı olma (Spence ve Robbins, 1992), takıntılı çalışma durumu ve çalışmayı takıntı haline getirme hali (Beek vd., 2012), iş görenin çalışmaktan kendini alamaması hali (Müller ve Schotter, 2010) ve kontrol edilemeyen sürekli çalışma eylemi (Broeck vd., 2011) olarak tanımlayabilmektedir. Çalışmaların temelde hem fikir olduğu kavramların takıntılı ve aşırı çalışma üzerine odaklı olduğu görülmektedir. İşkoliklik kavramı literatür incelendiğinde genel anlamda, iş görenin aşırı, takıntılı, zorlu ve bağımlı şekilde çalışması ve kendisini çalışmaktan alıkoyamaması durumu olarak açıklanabilmektedir.

2.9.3 İşkolikliğin Tanımı ve Özellikleri

İşkoliklik, iş görenin dürtüsel olarak yüksek iş bağımlısı ve çalışma isteklisi olması şeklinde tanımlanmaktadır (Oates, 1971). İşkolikliği, kişide olması gereken bazı karakteristik özellikler olan yüksek iş bağımlılığına sahiplik, sürekli olarak işe karşı güdülenme eğiliminde olma hali, düşük düzeyli iş tatminine sahiplik ve başlıca negatif olumsuzluklar olan sosyal hayattan dışlanma, mutsuzluk hissi, sağlığın kötü yönde etkilenmesi durumu ile birleştirmektedir (Douglas ve Morris, 2006). Öteki taraftan, işkoliklik kavramını, işe karşı duyulan sevgi ve iş ortamında olmaktan duyulan yüksek haz olarak da tanımlayanlar bulunmaktadır (Temel, 2006).

Literatür incelendiğinde, işkoliklik kavramı ile ilgili, iş görenin, çalıştığı kurumda harcadığı fazladan mesailer (Mosier, 1983), işletmelerin, iş görenlerinde görmeyi arzuladıkları çalışma biçimi (Feldman vd., 2007), hastalıklı bir durum (Fassel, 1990) şeklinde tanımlamalar yapıldığı

görülmektedir. İşkoliklik, iş görenin, sorumlu olduğu işte olması gerekenden daha fazla zaman harcayarak, sürekli işi ile meşgul olması hali olarak nitelendirilebilir (Machlowitz, 1980). Zamanın büyük bir çoğunluğunu yaptığı işine ayıran çalışanlar işkolik olarak tanımlanabilmektedir.

İşkolik çalışanlarda olması gereken özellikler, birçok araştırma ile ele alınmıştır. Konu ile ilgili araştırma yapanlar arasından Porter, (2006), işkolikliği, değişim yanlısı olmayıp kendi kuralları çerçevesinde hareket eden bağımlı kişiler olarak tanımlarken (Burke, 2006), işkolik çalışan özelliklerini de (Porter, 2006);

- Yaptığı işi mükemmel düzeyde yapan,
- Sürekli olarak sorun olduğu hissiyle hareket eden,
- Yaptığı işi ilgilendiren tüm faktörlerin kontrolünü elinde tutmak isteyen,
- Sadece bir işe ve eyleme odaklanabilen,
- İşkolik olmanın olumsuz bir davranış türü olmadığı kanısında olan,
- Yaptığı işe karşı yüksek düzeyde bağımlılık hisseden,

kişiler olarak tanımlamaktadır.

Robinson (2000)'a göre işkolik çalışanların, uyuşturucu bağımlısı olan ve kötü aile ortamında büyümüş kişiler olduklarını öne sürmüştür. İşletmelerin, olumsuz kavram olarak tanımlanan işkolikliğin önlenmesi amacıyla, iş görenlerde işkolikliğe dair aşağıda sıralanmış olan bulguların iyi biçimde tespit edebilmesi gerektiğini savunulmaktadır (Robinson, 2000);

- Kontrolcülük, bireysel çalışma ve bilginin paylaşılmaması durumu,
- Acelecilik, zaman yetersizliğinden şikâyetçi olma ve birden fazla işi aynı zamanda gerçekleştirme eyleminde olma hali,
- Asosyal, sürekli olarak çalışma halinde olmaktan kaynaklı boş zaman oluşturmama durumu,
- Zayıf hafıza, zihinsel olarak sürekli işi bitirmeyi amaçlamaktan kaynaklı içinde bulunulan ana odaklanamama ve nihayetinde de unutkanlık hali,

- Mükemmeliyetçilik, iş görenin yaptığı işte titizlik ve mükemmellik araması durumu,
- Agresiflik ve acelecilik, beklemekten ve bekletilmekten hoşlanılmamasından kaynaklı, sinirlenme ve tepkiselleşme hali,
- Kendine karşı ihmalkârlık, yoğun işe odaklılıktan kaynaklı fiziksel ve sosyal ihtiyaçların karşılanmaması durumu,
- Yetersizlik duygusu, özgüven eksikliğine bağlı olarak sürekli bir şeyler üretme isteği ve eylemi içerisinde olma halidir.

2.9.4 İşkolikliğin Nedenleri

İşkoliklik, birçok zihinsel sağlık sorunu gibi, bir takım iç ve dış faktör kaynaklı karmaşık psikolojik ve zor bir durumdur (Burke, 2006). Literatür incelendiğinde, işkoliklik nedeni olarak iki başlığın dikkat çektiği görülmektedir (Akdağ ve Yüksel, 2010). Kendini değersiz görme, kaygılı olma, korkulu olma hali gibi nedenler olarak, içsel faktörlü nedenler sıralanabilirken (Porter, 2006), toplum baskısına dayalı korkular, işini kaybetmeye ihtimaline karşı oluşan korkular, beklentilerin karşılanamaması yönünde tatminsizlik olarak dışsal kaynaklı faktörler sıralanabilmektedir (Dougherty, 1989).

İş görenin kişilik özellikleri, bağlı olduğu örgütün iş görenine yaklaşımı ve gelişimini sürdürdüğü aile ortamı işkolik olmasını etkilemektedir (Garson, 2005). Konuyla ilgili literatüre bakıldığında, çevresel faktör kaynaklı ve bireyin kişilik özelliklerine bağlı olarak değişkenlik gösterdiğini savunan araştırmalar mevcuttur. Maslach ve Jackson, (1986), işkolizmi, çevresel faktörlerin etkisinde kalarak gelişen bir bağımlılık durumu olarak tanımlarken, İşkoliklik özelliğinin çalışanda gittikçe artmasının nedeni olarak, işletmenin kültürü ve örgütün iş görenden yüksek düzeyde beklentilerde olma durumu ile bağdaştırılabilir (Porter, 2006). Literatür incelendiğinde, işkolikliğin, çevresel faktörlere ve işletme davranış ve beklentilerine bağlı olarak şekillenebildiği yönünde görüşler mevcuttur.

Günümüzde, artan teknolojik gelişmeler, iş dünyasındaki yoğun rekabet ortamı, ekonomik beklenti ve çıkarlar işkoliklik düzeyinde artışa neden olabilmektedir. Temel (2006), işkoliklik düzeyinin teknolojik gelişmeler ile doğru orantılı şekilde arttığını ve bu nedenle de iş ve sosyal yaşam arasındaki dengenin de gittikçe bozulduğunu belirtmektedir.

Sonuç olarak, ilgili literatür incelendiğinde, işkoliklik nedenleriyle ilgili, teknolojik gelişmelerin olumlu/ olumsuz getirileri, bireyin içinde yaşadığı aile ortamı, kültürel ve sosyal etkiler, ekonomik çıkar ve beklentiler, kişilik özelliklerinden kaçınma eylemi, iş görenin bağlı olduğu kurumun kültürü ve kurumun iş görenden beklentileri, başarılı olma isteği şeklinde sıralanabilmektedir.

İşkoliklik beraberinde fizyolojik kaynaklı sağlık sorunlarını; mide, kalp rahatsızlığı, bitkinlik, fizyolojik ihtiyaçların giderilmesinde isteksizlik, bağımlılık (Bardakçı ve Baloğlu, 2012), psikolojik kökenli sağlık sorunlarını; endişeli olma hali, sürekli kendini ifade etme durumu, kötümserlik, kaygılı olma durumunu (Bardakçı ve Baloğlu, 2012) ve sosyolojik kökenli sorunları; sosyal faaliyetlerde azalma, dış çevreye karşı tahammül sınırında azalma, dış çevre bağlarının zayıflaması ve yetersizlik (Bardakçı ve Baloğlu, 2012), örgütsel kaynaklı sorunları; kurum iç çevresinde uyumsuzluk, çalışanlar arasında gerginlik, motivasyon azalması ve üretkenliğin azalması, çalışanlar arasında yetersiz işbirliğini beraberinde getirebilmektedir (Robinson, 2000). Schaufeli vd. tarafından 2008 yılında yapılmış olan çalışmada, işkoliklik kavramı ile çalışmaya tutkunluk kavramlarının incelendiği görülmektedir. Buna göre işkoliklik kavramı, çalışmaya tutkunluk kavramı ile tamamen zıt kavramlar olarak açıklanmaktadır (Schaufeli vd., 2008).

Minirth vd., (1985), işkolikliği kişilik özelliklerine bağlayarak, bu kişisel hislerden kaçınma eylemi olarak tanımlamaktadır. Özetle, iş görenin, içsel duygu ve hislerinden uzaklaşması amacıyla başvurduğu bir yol olarak tanımlanabilir.

2.9.5 İşkoliklik İle İlgili Teoriler

Literatüre bakıldığında, McMillan vd. (2001), işkolikliği, kişisel özellik teorisine, bağımlılık teorisine ve öğrenme teorisine dayandırabilmektedir.

Kişisel özellik teorisine göre işkoliklik, bireysel davranışların temelinde daha çok kişilik özelliklerinin yattığı savunulmaktadır. Buna göre, İşkoliklik, kişinin tüm yaşamı boyunca devam eden, İçsel ve dışsal faktörlerden fazlasıyla etkilenebilen, ilerleyen evrelerde daha da etkisini arttırabilen, değişime karşı dirençli olabilen, oluşumunda bireysel değerlerin etkisi olabilen bir kavram olarak açıklanabilmektedir (McMillan vd., 2001).

Bağımlılık teorisine göre işkoliklik, iş görenin yaptığı işi merkezine koyması, o işte faaliyette bulunmadığı zamanlarda kendini kötü hissederek kontrolü elinden kaçırdığı hissinde olarak takıntılı (obsesif) ve zorunlu (kompulsif) bir hal alması olarak tanımlanabilmektedir (Burke vd., 2006). Bağımlılık teorisi, uzun dönemde olumsuz olabilen, ilk başlangıçta anlaşılması güç olabilen, ileri safhalarda fiziksel ve ruhsal hastalıklara sebebiyet verebilen, işe bağımlılık zamanla farklı bağımlılıkları da beraberinde getirebilen bir kavram olarak, açıklanabilmektedir (McMillan vd., 2001).

Öğrenme teorisine göre işkoliklik, zamanla azalabilen, iş görenin isteği doğrultusunda zamanla değişebilen, iş görenin sahip olduğu değerler ile olumsuzlukların üstesinden gelenebilen, iş gören kâr elde ettikçe artabilen bir durum olarak açıklanabilmektedir (McMillan vd., 2001).

2.9.6 İşkoliklik Ölçeği: Duwas Ölçeği

Schaufeli vd. (2006) tarafından geliştirilen, 17 maddelik, Duwas ölçeği, aşırı ve takıntılı çalışma olarak iki alt ölçekle ölçümlenmektedir ve ölçek temelini Wart ve Work Battery ölçeğinden almaktadır. *Aşırı çalışma* (WE-work excessively) ve *takıntılı/zorlu çalışma* (WC-working compulsively) olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2006). Spence ve Robbins' in geliştirdiği Work Battery Ölçeği, iş yapmaya güdülenme, işe bağımlı olma ve yapılan işten haz

alma boyutlarını ele almaktadır (Kart, 2005). İŖe bağımlılık riski testi olarak adlandırılan Wart ise, fazla kontrolcü, paylaşımdan kaçınan, yapılan işin mükemmel yapılmasını savunan işkolik bireyleri ele almaktadır (Robinson, 2000). Bu yapılan tez çalışmasında, Duwas ölçeğinden yararlanılarak, ankete katılan katılımcıların işkoliklik düzeylerine bakılmıştır. Aşırı çalışma ve takıntılı çalışma boyutu ile 2 boyuttan oluşan Duwas işkoliklik ölçeğinin 8 maddesi aşırı çalışma, 9 maddesi ise, takıntılı çalışma boyutlarına aittir. Ölçekteki maddelere bakıldığında, iş görenin aşırı ve takıntılı çalışma düzeylerini ölçmeye yönelik sorulardan oluştuğu görülmektedir.

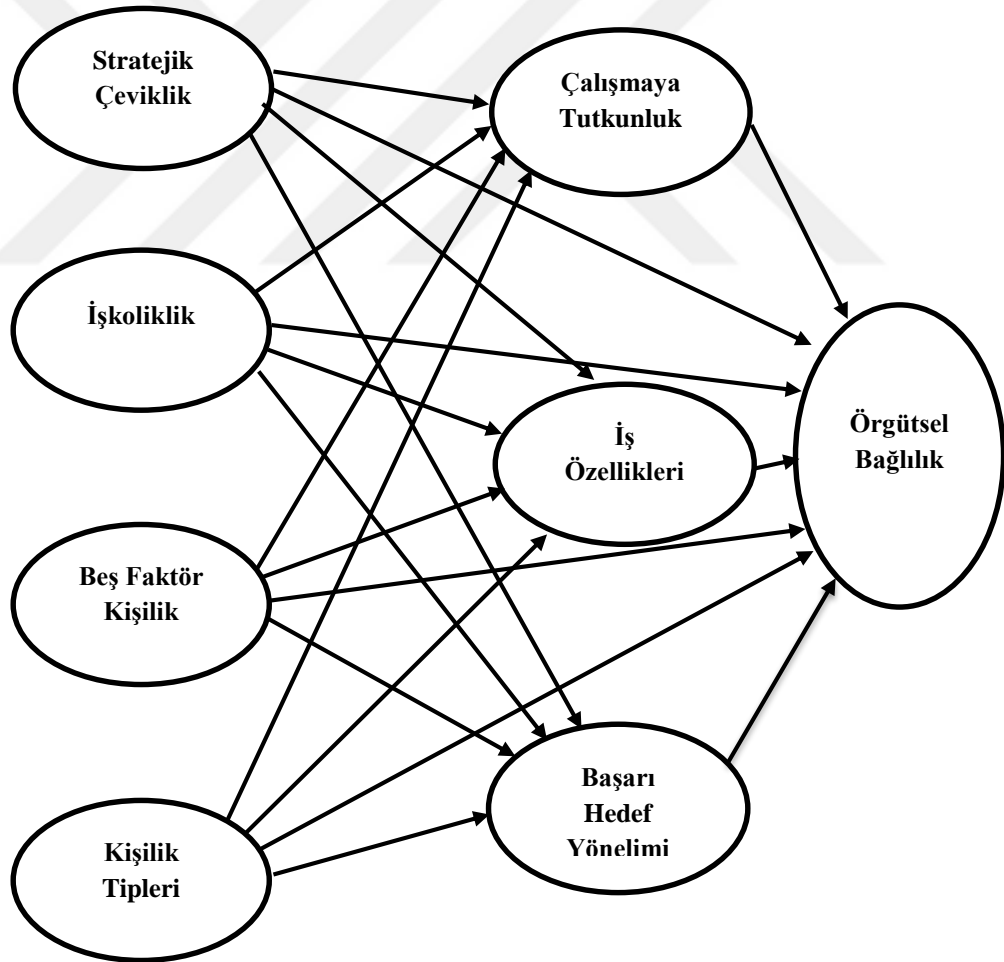


3.BÖLÜM

3 ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK, İŞ ÖZELLİKLERİ, KİŞİLİK TİPLERİ, İŞKOLİKLİK, STRATEJİK ÇEVİKLİK VE BAŞARI HEDEF YÖNELİMİNİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA VE VERİ ANALİZİ

Bu kısımda, araştırma modeli kapsamında hipotezler kurularak, bu hipotezlerin doğrulukları sınanmıştır. Giriş bölümünde belirtilen araştırma yöntemi kullanılarak anketlerden elde edilen veriler analize tabi tutulmuştur.

3.1 Araştırmanın Modeli



Şekil 1 Araştırma Modeli

Şekil 1’ de görüldüğü üzere, Stratejik Çeviklik, İşkoliklik, Beş Faktör Kişilik ve Kişilik Tipleri *Bağımsız Değişkenler*, Başarı Hedef Yönelimi, İş Özellikleri, Çalışmaya Tutkunluk *Ara Değişkenler* ve Örgütsel Bağlılık ise, tümünden etkilenen *Bağımlı Değişkendir*.

3.2 Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket uygulamasından yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anketin başlangıcında katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak amacıyla bir takım sorular yer almıştır. Öncelikli olarak, detaylı literatür taraması sonucunda, gereken teorik alt yapı hazırlanmıştır. Uygulanan anket formları, bireysel olarak ölçüm yapmaktadır. Bu nedenle de anketler, bireysel olarak uygulanmıştır. Anketlerin dağıtılıp toplanması ve analiz edilmesi süreci, Eylül 2017- Aralık 2017 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

Veri toplamak amacıyla, literatürde yer alan 8 adet ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler aşağıdaki gibidir;

Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği: Elliot ve Harackiewicz (1996) tarafından kullanılan başarı hedef yönelimi ölçeği araştırma anketine dahil edilmiştir.

İş Özellikleri Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) tarafından yapılan çalışmada yer alan iş özellikleri ölçeği bu araştırmaya dahil edilmiştir.

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği: Schaufeli, Bakker ve Salanova (2006) tarafından yapılan çalışmada çalışmaya tutkunluk ölçeği kullanılmıştır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği: Yüceler (2009) tarafından kullanılan örgütsel bağlılık ölçeği bu araştırma anketinde yer almıştır.

Stratejik Çeviklik ölçeği: Yinan ve Boyer (2009) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.

İşkoliklik Ölçeği: Schaufeli, Taris ve Bakker (2006) tarafından yapılan çalışmadan alınmıştır.

Beş Faktör Kişilik Ölçeği: McCrae, R. R ve Costa, P. T., (1987) tarafından yapılan çalışmada yer alan ölçek bu araştırma için kullanılmıştır.

Kişilik Tipleri Ölçeği: Gosling, Rentfrow ve Swann (2003) tarafından yapılan çalışmadan alınarak araştırma anketine dahil edilmiştir.

3.3 Ana Kütle ve Örneklem

İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren 2000 kişilik kamu sektöründen 125 kişiye ve İstanbul Avrupa yakasında faaliyet gösteren 600 kişilik özel sektörde çalışan farklı meslek gruplarından ve farklı iş pozisyonlarından 100 kişiye anket uygulanmıştır. Anketlerin 25 tanesi, yeterli şekilde doldurulmadığından değerlendirme dışı bırakılmış ve toplamda 200 anket verisi analiz edilmiştir. Araştırmanın daha kapsamlı bir şekilde ele alınabilmesi amacıyla, farklı meslek gruplarından her iki sektörden katılımcılarla araştırma yapılmıştır. Araştırmanın yapıldığı örnekleme ulaşmadaki zorluk, araştırmanın en önemli kısıtı olarak gösterilebilir. Buna neden olarak, kamu sektörünün formal yapısı ve özel sektörün iş gören tarafından kaygan yapıda görülmesi, anketlerin cevaplanmasında tereddüte neden olmuştur. Diğer taraftan, uygulanan anketlerin uzun olması, katılımcıların soruları cevaplamasında güçlüğü neden olabileceğinden anketler birebir ve yüzyüze uygulanmıştır. Yapılan çalışmadaki kısıtların zorlayıcılığına rağmen, stratejik çeviklik, işkoliklik, kişilik tipleri, çalışmaya tutkunluk, başarı hedef yönelimi, iş özellikleri ve beş faktör kişiliğin örgütsel bağlılığa etkileri üzerine kapsamlı çalışma yapılarak, literatüre katkı sağlaması amaçlanmıştır. Aşağıdaki Tablo 1’ de ankete katılanların demografik bilgileri detaylı şekilde verilmiştir.

Tablo 1 Katılımcı demografik özelliklerinin yüzdesel dağılım tablosu

		n (Katılımcı Sayısı)	% (Yüzdelik Dağılım)
CİNSİYET	Erkek	96	48,0%
	Kadın	104	52,0%
YAŞ GRUPLARI	25'den Az	45	22,5%
	25-29	41	20,5%
	30-34	40	20,0%
	35 Ve Üzeri	74	37,0%
EĞİTİM	İlkokul/Ortaokul	9	4,5%
	Lise	20	10,0%
	Üniversite	160	80,0%
	Master/Doktora	11	5,5%
MESLEĞİNDEKİ ÇALIŞMA YILI	1 Yılden Az	45	22,5%
	1-5 Yıl	42	21,0%
	6-10 Yıl	59	29,5%
	11 Yıl Ve Üzeri	54	27,0%
İŞLETME İÇERİSİNDEKİ POZİSYONU	Yönetici	32	16%
	Şef/ Amir	50	25%
	Memur	73	36,5%
	İşçi	45	22,5%
İŞLETME SEKTÖRÜ	Kamu	125	62,5%
	Özel	75	37,5%

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, ankete katılan katılımcıların 96’ sı erkek, 104’ ü kadındır. En çok % 37 ile 35 yaş ve üzeri iken, en az %20 ile 30-34 yaş aralığında yer almaktadır. Katılımcıların, 160’ ı üniversite mezunu, 20’si lise mezunu, 11’ i Master/ Doktora mezunu ve 9’ u ilkokul/ ortaokul mezunudur. 59 kişi mesleğinde 6-10 yıl, 54 kişi mesleğinde 11 yıl ve üzeri, 45 kişi mesleğinde 1 yıldan az ve 42 kişi mesleğinde 1-5 yıldır çalışmaktadır. Katılımcıların, 32’ si kurumlarında yönetici, 50’si şef/ amir, 73’ ü memur ve 45’ i de işçi pozisyonlarındadır.

3.4 Hipotezler

Test edilmek amacıyla, araştırma modeli ile uyumlu hipotezler;

Hipotez 1: Örgütlerde, stratejik çevikliğin, çalışanların çalışmaya tutkunluğu üzerinde açıklayıcılık etkisi vardır

Hipotez 2: Örgütlerde, stratejik çevikliğin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır.

Hipotez 3: Örgütlerde, stratejik çevikliğin, örgütün iş özellikleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 4: Örgütlerde stratejik çevikliğin, iş görenlerin başarı hedef yönelimi üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 5: Örgütlerde çalışanların işkoliklik düzeylerinin, çalışanların çalışmaya tutkunluklarında açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 6: Örgütlerde çalışanların işkoliklik düzeylerinin, çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 7: İş görenlerin işkoliklik düzeylerinin, örgütlerin iş özellikleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 8: İş görenlerin işkoliklik düzeylerinin, başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 9: Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin, çalışanların çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 10: Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin, çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 11: Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin, örgütlerin iş özellikleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 12: Çalışanların beş faktör kişilik özelliklerinin, başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 13: Çalışanların kişilik tiplerinin, çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 14: Çalışanların kişilik tiplerinin, örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 15: Çalışanların kişilik tiplerinin, örgütlerdeki iş özellikleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 16: Çalışanların kişilik tiplerinin, başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 17: İş görenlerin çalışmaya tutkunluğunun, örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 18: Örgütlerin iş özelliklerinin, örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

Hipotez 19: İş görenlerin başarı hedef yönelimlerinin, örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır

şeklinde sıralanmıştır.

3.5 Ölçeklerin Güvenilirlik Ölçütü Değerleri

Araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği araştırmanın sonuçları bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir (Barlas, 1996). Araştırmada kullanılacak bir ölçeğin, öncelikli olarak güvenilirlik açısından kontrolü yapılması gerekmektedir. Ölçek güvenilirliği, sorulan ölçeklerin bilinçli cevaplanıp, doğru algılanıp algılanmadığını ölçen bir gösterge olarak tanımlanabilir (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644). Araştırmada, güvenilirlik analizini yapmak amacıyla, Cronbach's Alpha modeli kullanılmıştır. Bu model, korelasyon açısından soruların arasındaki uyumu ölçmede bu modelin öne sürdüğü değerlerden yararlanılmaktadır. Madde faktör yükü altında kalan soruların toplam güvenilirlik değerini ölçmede kullanılan yöntemdir (Özdoğan ve Tüzün, 2007: 644).

Tablo 2 CRNBCH' S α Değer Tablosu

CRNBCH α	Açıklaması
0,80 ile 1,00 arasında	“Yüksek Düzeyde Güvenilir”
0,60 ile 0,80 arasında	“Güvenilir”
0,40 ile 0,60 arasında	“Düşük Düzeyde Güvenilir”
0,40 altı	“Güvenilirliği Yok”

Tablo 3 Araştırmada Kullanılan Ölçekler Ve Alt Ölçeklerin Güvenilirlik Değerleri Tablosu

ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha
Örgütsel Bağlılık- (Organizational Commitment- OC)	18 (20)	,912
Normatif Bağlılık- (Normative Commitment- NC)	6	,890
Devam Bağlılığı- (Continuance Commitment- CC)	7	,800
Duygusal Bağlılık- (Affective Commitment- AC)	5	,830
Çalışmaya Tutkunluk-(Utrecht work engagement scale-UWES)	9	.815
Dinçlik- (Vigor- VGR)	3	.810
İthaf edilmişlik- (Dedication- DED)	3	.826
Adanmışlık- (Absorption- ABS)	3	.813
Stratejik Çeviklik- (Strategic Agility- SA)	7	.819
Kişilik Tipleri- (Personality Types- PT)	10 (20)	.850
Dışadönüklük-(Extraversion- EX)	3	.802
Yumuşakbaşlılık-(Agreeableness- AG)	3	.809
Sorumluluk- (Conscientiousness- C)	2	.801
Duygusal Dengelilik- (Emotional Stability- EM)	2	.812
Beş Faktör Kişilik- (Big Five- BF)	13 (16)	,789
Dışadönüklük- (Extraversion- EXT)	2	,701
Yumuşakbaşlılık- (Agreeableness- AGR)	2	,756
Sorumluluk- (Conscientiousness- CON)	4	,712
Nevrotiklik- (Neuroticism- NEU)	2	,734
Gelişime Açıklık- (Imagination- INT)	3	,781
İş Özellikleri- (Job Design Characteristics- JDC)	9	.878
Beceri Çeşitliliği- (Skills variety- SV)	5	.842
İş Özerkliği- (Autonomy- AU)	4	.834
Başarı Hedef Yönelimi- (Achievement Goal Orientations- AGO)	15 (16)	.891
Uсталık- (Mastery- MAS)	6	.882
Performans Yaklaşımı- (Performance approach- PER)	5	.894
Kaçınma- (Performance avoidance- PAV)	4	.868
İşkoliklik- (Dutch Work Addiction- DUWAS)	10 (17)	,911
Aşırı Çalışma- (Overwork- OW)	6	,899
Zorlayıcı/ Takıntılı Çalışma- (Compulsive work- CW)	4	,901

Stratejik Çeviklik (SA) ölçeği, tek boyutlu bir ölçektir. 7 madde ile uygulanan güvenilirlik analizinde (.819) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır.

Örgütsel Bağlılık- Organizational Commitment (OC) ölçeği ise 3 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. 18 maddeden toplam güvenilirlik (.912) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- *Normatif Bağlılık Ölçeği (NC)* (.890)
- *Devam Bağlılığı Ölçeği (CC)* (.800)
- *Duygusal Bağlılık Ölçeği (AC)* (.830)

değerleri ile yine yüksek güvenilirlik düzeyinde olduğu görülmüştür.

Çalışmaya Tutkunluk- Utrecht work engagement scale (UWES) ölçeği 3 boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Toplam (.815) güvenilirlik değeriyle, yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- *Dinçlik ölçeği (VGR)* (.810)
- *İthaf Edilmişlik ölçeği (DED)* (.826)
- *Adanmışlık ölçeği (ABS)* (.813)

değerleriyle yüksek güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır.

Kişilik Tipleri- Personality Types (PT) ölçeği 4 boyut 20 maddeden oluşmaktadır. Toplam 10 maddenin güvenilirlik (.850) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- *Dışadönüklük (EX)* (.802),
- *Yumuşakbaşlılık (AG)* (.809),
- *Sorumluluk (C)* (.801),
- *Duygusal Dengelilik (EM)* (.812),

değerleri ile yine yüksek güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır.

Beş Faktör Kişilik- Big Five (BF) ölçeği toplam 5 boyut, 16 maddeden oluşmaktadır. Toplam 13 madde güvenilirlik (.789) değeriyle oldukça güvenilir seviyede çıkmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- *Dışadönüklük (EXT)* (.701),

- Yumuşak başlılık (AGR) (.756),
- Sorumluluk (CON) (.712),
- Nevrotiklik (NEU) (.734)
- Gelişime Açıklık (INT) (.781)

değerleri ile yine oldukça güvenilir düzeyde yer almaktadır.

İş Özellikleri- Job Design Characteristics (JDC) ölçeğinde 9 madde toplam güvenilirlik (.878) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- Beceri Çeşitliliği (SV) (.842),
- İş Özerkliği (AU) (.834),

değerleri yüksek güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır.

Başarı Hedef Yönelimi- Achievement Goal Orientations (AGO) ölçeği toplam 3 boyut, 16 maddeden oluşmaktadır. 15 maddenin toplam güvenilirlik (.891) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- Uсталık (MAS) (.882),
- Performans yaklaşımı (PER) (.891),
- Performans Kaçınılması (PAV) (.868),

değerleri yüksek güvenilirlik düzeyindedir.

İşkoliklik- Dutch Work Addiction (DUWAS) ölçeği 2 boyut, 17 maddeden oluşmaktadır. 10 maddenin, toplam güvenilirlik (.911) değeriyle yüksek güvenilirlik seviyesinde olduğu anlaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında ise;

- Aşırı Çalışma (OW) (.899),
- Zorlayıcı Çalışma (CW) (.901),

değerleri ile yine yüksek güvenilirlik düzeyinde yer almaktadır.

3.6 Modelde Kullanılan Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile her ölçek için model anlamlılığının sınanması amacıyla AMOS 22.0 programından yararlanılmıştır. Elde edilen verilere bakıldığında, modellerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu gözlemlenmiştir. Tam modelin uygunluğuna bakmak için iyi uyum ölçütlerinden yararlanılmıştır.

Örneklemin büyüklüğündeki artış, örneğin 200 kişiden fazla olan örneklemlerde, Ki-Kare (χ^2) değerinin yüksek çıkmasına ve dolayısıyla da Ki-Kare (χ^2) testinin istatistiksel açıdan anlamlılık düzeyi düşük olmasına neden olmaktadır (Bollen, 1989).

Araştırma için kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizi değerlendirmesine ve genel test edilen modellerin uygun olup olmadığına bakıldığında, serbestlik derecesi ile düzeltilmiş Ki- Kare (χ^2) değeri (Ki-Kare değeri/Serbestlik derecesi), diğer uyum iyiliği indeksleri ve standartlaştırılmış kalan (residual) kovaryans matrisinde yer alan değerlerin incelenmesi gerektiği anlaşılmıştır (Bayram, 2013).

Tablo 4 Standart İyi Uyum Ölçütleri ve Model İçin Hesaplanan Uyum Değer Aralıkları

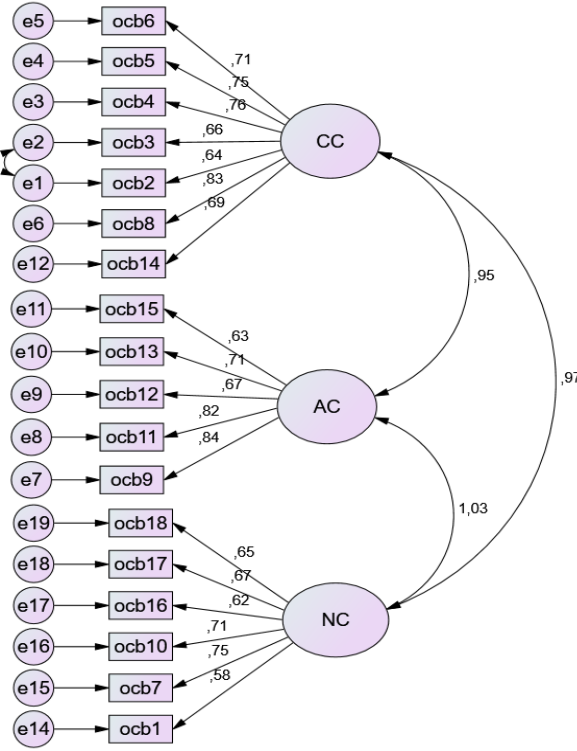
Uyum Değer Aralığı	İyi Uyum Değer Aralığı	Kabul Edilebilir Uyum Değer Aralığı
χ^2	-	-
χ^2/df	0 ve 2 arası	2 ve 3 arası
RMSEA	0 ve 0,05 arası	0,05 ve 0,08 arası
GFI	0,95 ve 1,00 arası	0,90 ve 0,95 arası
CFI	0,97 ve 1,00 arası	0,95 ve 0,97 arası
SRMR	0 ve 0,05 arası	0,05 ve 0,10 arası

3.6.1 Örgütsel Bağlılık Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Bağlılık Ölçeği- Organizational Commitment (OC) 3 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. 2 maddenin Faktör Yüğü FL< .50 olduğundan değerlendirme dışı tutulmuştur. 18 maddenin Doğrulayıcı Faktör Analizinde;

- Normatif Bağlılık boyutu (NC) boyutu, .58- .75 aralığında,
- Devam Bağlılığı (CC) boyutu, .64- .83 aralığında,
- Duygusal Bağlılık (AC) boyutu, .63- .84 aralığında,

çıkmiştir.



Şekil 2 Örgütsel Bağlılık Ölçeği (OC) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

- X^2 değeri 197.642,
- X^2/df değeri 1.792,
- GFI değeri, .910,
- CFI değeri, .964,
- RMSEA değeri, .0637

- SRMR değeri, .0452

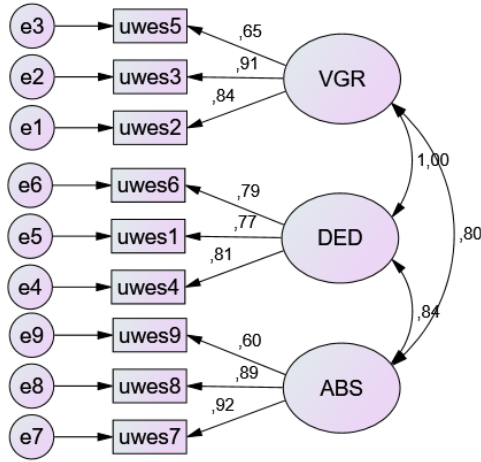
olarak hesaplanmıştır. Tüm Standart İyi Uyum ölçütleri değerlendirildiğinde, Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kabul Edilebilir Uyum sınırları içerisinde yer aldığı anlaşılmış ve bu nedenle de model anlamlıdır.

3.6.2 Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği- Utrecht work engagement scale (UWES), 3 boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Tüm soruların Madde Faktör Yüğü $FL < .50$ olduğundan değerlendirme dışı tutulan madde olmamıştır. 9 maddenin Doğrulayıcı Faktör Analizinde madde faktör yükü;

- Dinçlik (VGR) boyutu, .65- .91 aralığında,
- İthaf Edilmişlik (DED) boyutu, .77- .81 aralığında,
- Adanmışlık (ABS) boyutu, .60- .92 aralığında,

Çıkmıştır.



Şekil 3 Çalışmaya Tutkunluk (UWES) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

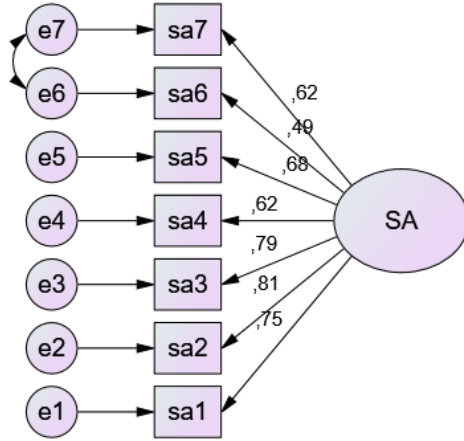
- X^2 değeri 30.631,
- X^2/df değeri 1.702,
- GFI değeri, .967,
- CFI değeri, .991,
- RMSEA değeri, .0637

- SRMR değeri, .0337

olarak hesaplanmıştır. Tüm Standart İyi Uyum ölçütleri değerlendirildiğinde, Doğrulayıcı Faktör Analizinin İyi Uyum sınırları içerisinde yer aldığı anlaşılmıştır.

3.6.3 Stratejik Çeviklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Stratejik Çeviklik Ölçeği- (SA) tek boyut ve 7 maddeden oluşmaktadır. Tüm soruların Madde Faktör Yüğü $FL < .50$ olduğundan değerlendirme dışı tutulan madde olmamıştır. 7 maddenin Doğrulayıcı Faktör Analizinde madde faktör yükü değerleri, .49- .81 aralığında bulunmuştur.



Şekil 4 Stratejik Çeviklik Ölçeği (SA) Doğrulayıcı Faktör Analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

- X^2 değeri 17.257,
- X^2/df değeri 1.726,
- GFI değeri, .976,
- CFI değeri, .987,
- RMSEA değeri, .0870
- SRMR değeri, .0336,

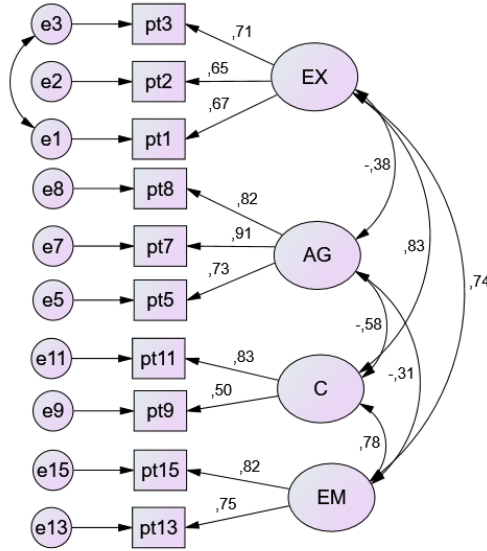
çıkmiştir. Tüm standart iyi uyum indeks değerlerine göre doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.6.4 Kişilik Tipleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Kişilik Tipleri Ölçeği (PT), 4 boyut ve 20 maddeden oluşmaktadır. 10 maddenin faktör yükü $FL < 0.50$ düşük olduğundan analizden çıkarılmıştır. Kalan 10 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde madde faktör yükleri;

- Dışadönüklük (EX) boyutu 0.65- 0.71 aralığında,
- Yumuşak başlılık (AG) boyutu 0.73- 0.91 aralığında,
- Sorumluluk (C) boyutu 0.50- 0.83 aralığında,
- Duygusal Dengelilik (EM) boyutu 0.75- 0.82 aralığında,

yer almaktadır.



Şekil 5 Kişilik Tipleri (PT) Doğrulayıcı Faktör analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

- X^2 değeri, 45.154,
- X^2/df değeri 1.881,
- GFI değeri, .961,
- CFI değeri, .975
- RMSEA değeri, .067
- SRMR değeri, .0576

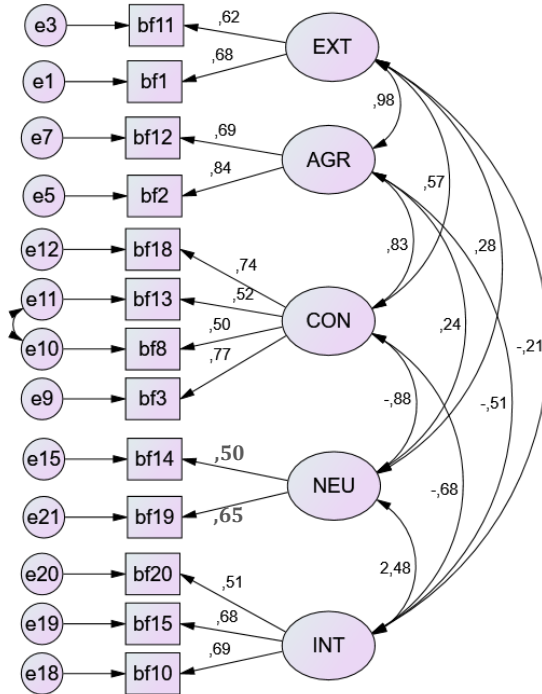
çıkıldığından model anlamlıdır. Modelin olasılık değeri ise $p < 0.05$ olarak hesaplanmıştır. Tüm standart iyi uyum indeks değerlerine göre doğrulayıcı faktör analizinin kabul edilebilir uyum sınırları içinde yer aldığı anlaşılmaktadır.

3.6.5 Beş Faktör Kişilik Tipi Doğrulayıcı Faktör Analizi

Beş Faktör Kişilik Tipi Ölçeği (BF), Doğrulayıcı Faktör Analizi 5 boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. Analizden elde edilen standart faktör yükü $FL < .50$ olduğundan 16 maddeden 3 madde çıkartılmıştır. Kalan 13 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde;

- Dışadönüklük (EXT) boyutu, .62- .68 aralığında,
- Yumuşak başlılık (AGR) boyutu, .69- .84 aralığında,
- Sorumluluk (CON) boyutu, .50- .77 aralığında,
- Nevrotiklik (NEU) boyutu, .50- .65 aralığında,
- Gelişime Açıklık (INT) boyutu, .51- .69 aralığında,

olduğu anlaşılmıştır.



Şekil 6 Beş Faktör Kişilik Tipi (BF) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

- X^2 değeri, 166.90,
- X^2/df değeri 3.477,
- GFI değeri, .901,
- CFI değeri, .953
- RMSEA değeri, .085
- SRMR değeri, .0704

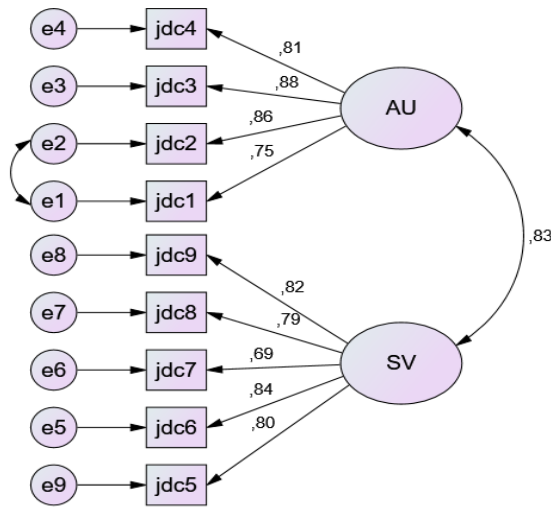
çıkıştır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kabul Edilebilir Uyum sınırları arasında olduğu anlaşılmıştır.

3.6.6 İş Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İş Özellikleri Ölçeği (JDC) Doğrulayıcı Faktör Analizi 2 boyut ve 9 maddeden oluşmaktadır. Tüm soruların Madde Faktör Yüğü $FL < .50$ olduğundan değerlendirme dışı tutulan madde olmamıştır. 9 maddenin Doğrulayıcı Faktör Analizinde madde faktör yüğü değerleri, .69- .88 aralığında bulunmuştur.

- İş Özerkliği (AU) boyutu, .75- .88 aralığında,
- Beceri Çeşitliliği (SV) boyutu, .69- .84 aralığında,

çıkıştır.



Şekil 7 İş Özellikleri (JDC) Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

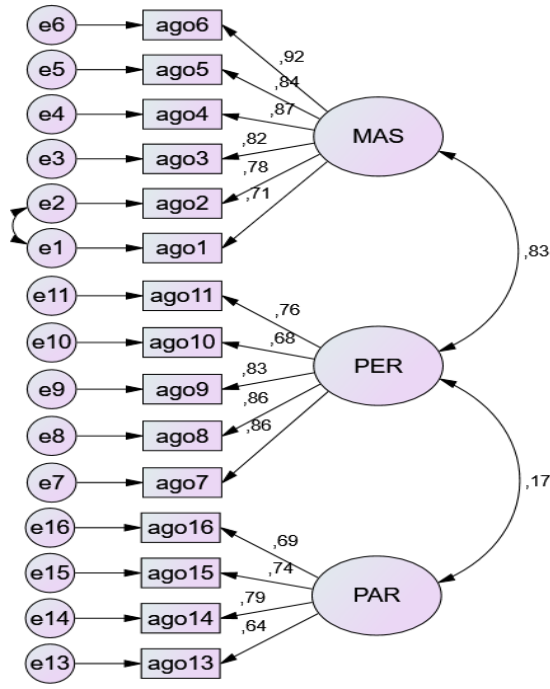
- X^2 değeri, 63.319,
- X^2/df değeri 3.015,
- GFI değeri, .933,
- CFI değeri, .969,
- RMSEA değeri, .080,
- SRMR değeri, .0674

olarak hesaplanmıştır. Modelin olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Modelin anlamlı ve Doğrulayıcı Faktör Analizinin de Kabul Edilebilir Uyum sınırları içerisinde olduğu anlaşılmıştır.

3.6.7 Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

Başarı Hedef Yönelimi Ölçeği (AGO), Doğrulayıcı Faktör Analizi 3 boyut ve 16 maddeden oluşmaktadır. Analizden elde edilen standart faktör yükü $FL < .50$ olduğundan 16 maddeden 1 madde çıkartılmıştır. Kalan 15 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde;

- Ustalık (MAS) boyutu, .71- .92 aralığında,
- Performans Yaklaşımı (PER) boyutu, .68- .86 aralığında,
- Performans Kaçınılması (PAR) boyutu, .64- .79 aralığındadır



Şekil 8 Başarı Hedef Yönelimi (AGO) doğrulayıcı Faktör analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

- X^2 değeri, 155.370,
- X^2/df değeri 1.895,
- GFI değeri, .910,
- CFI değeri, .965
- RMSEA değeri, .060
- SRMR değeri, .0611

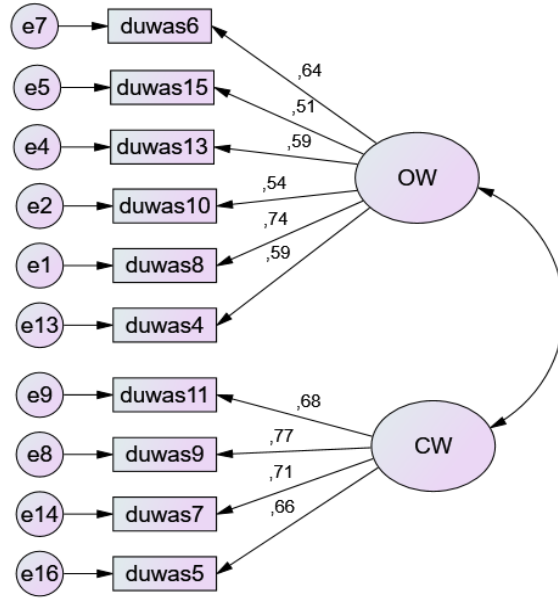
Çıkmıştır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Model çıkan değerler sonucunda anlamlı bulunmuş ve Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kabul Edilebilir Uyum sınırları arasında olduğu anlaşılmıştır.

3.6.8 İşkoliklik Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi

İşkoliklik Ölçeği (DUWAS), Doğrulayıcı Faktör Analizi 2 boyut ve 17 maddeden oluşmaktadır. Analizden elde edilen standart faktör yükü $FL < .50$ olduğundan 16 maddeden 1 madde çıkartılmıştır. Kalan 15 madde ile gerçekleştirilen Doğrulayıcı Faktör Analizi'nde;

- Aşırı/ Fazla Çalışma (OW) boyutu, .51- .74 aralığında,

- Takıntılı/ Zorlayıcı Çalışma (CW) boyutu, .66-.77 aralığında, çıkmıştır.



Şekil 9 İşkoliklik Ölçeği (DUWAS) Doğrulayıcı Faktör analizi

Standart İyi Uyum Ölçütlerinin modelden hesaplanan değerleri ise;

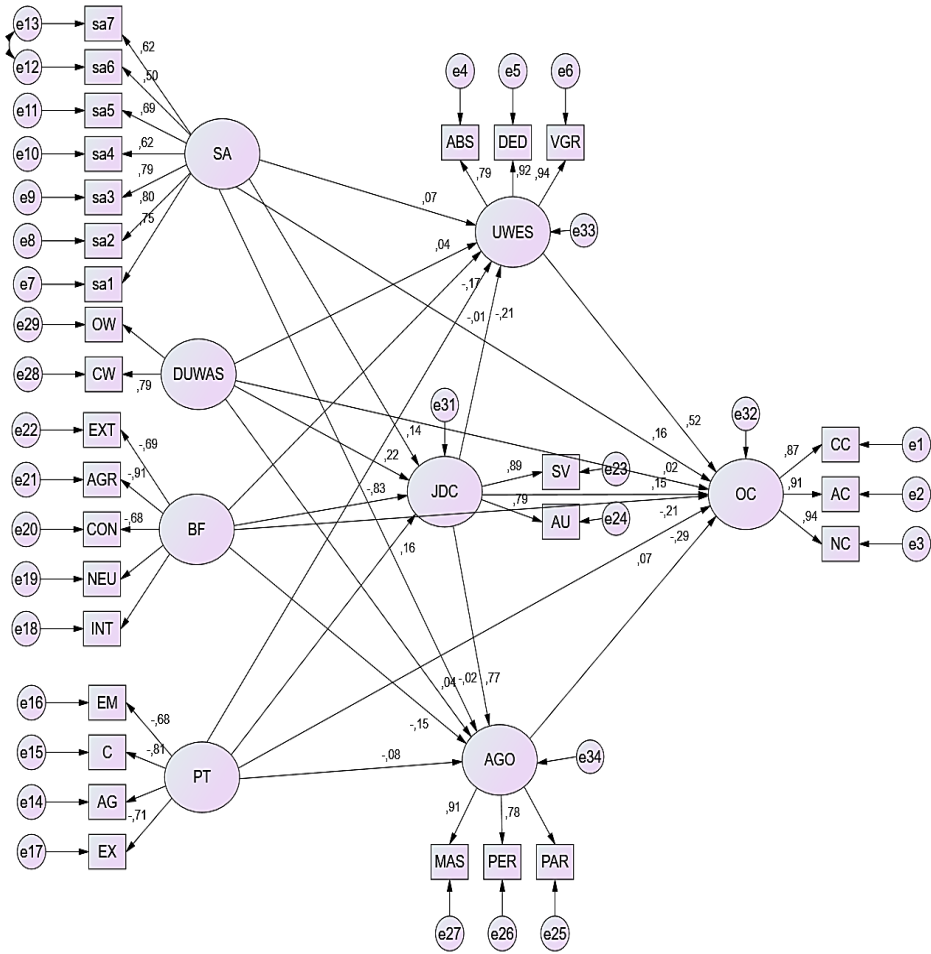
- X^2 değeri, 66.629,
- X^2/df değeri 2.149,
- GFI değeri, .954,
- CFI değeri, .965
- RMSEA değeri, .076
- SRMR değeri, .0578

çıkmıştır. Modelden olasılık değeri ise ($p < 0.05$) olarak hesaplanmıştır. Model, çıkan değerler sonucunda anlamlı bulunmuş ve Doğrulayıcı Faktör Analizinin Kabul Edilebilir Uyum sınırları arasında olduğu anlaşılmıştır.

3.7 Yapısal Eşitlik Modellemesi İle Kurgulanan Modelin Yol Analizi

Hipotezler ile öngörülen ilişkileri araştırmak amacıyla AMOS 22.0 paket programı kullanılarak *yol diyagramı* çizilmiş ve yapısal eşitlik değerlerinin tahmin edilmesinde “*en çok olabilirlik (Maximum Likelihood)*”

yönteminden yararlanılmıştır. Öngörülen modelin yol diyagramı Şekil 10'da gösterildiği gibidir. AMOS SEM programından elde edilen analiz sonuçları standartlaştırılmış ve standardize edilmemiş katsayılar şeklinde ayrı ayrı verilmiştir. Bu analiz çalışmasında anlaşılabilirlik açısından standartlaştırılmış katsayılar kullanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesinde, hesaplanan ki-kare (χ^2) değeri, *örneklem hacminin büyük olması ve fazla değişken sayısından etkilenerek yanlış kararlar alınmasına neden olabileceğinden*, χ^2 değeri yerine, (χ^2/df) değeri göz önüne alınarak değerlendirme yapılmaktadır (Hair vd., 1998; Jöreskog ve Sörbom, 1996; Schermelleh-Engel, 2003; Raykov ve Marcoulides, 2006).



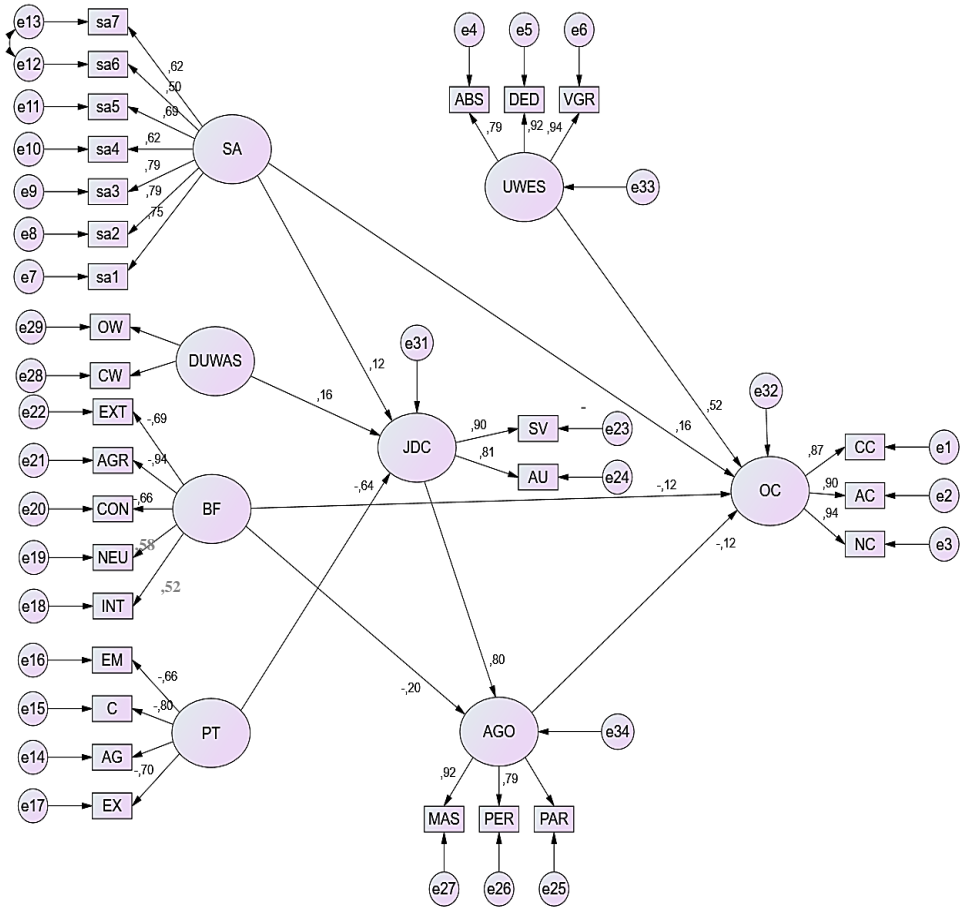
Şekil 10 Öngörülen modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi

Öngörülen araştırma modelinden temel parametreler;

- o χ^2 değeri, 745.089,

- χ^2/df değeri, 2.141,
- GFI değeri, 0.794,
- CFI değeri, 0.887,
- RMSEA değeri, 0.077
- SRMR değeri, 0.097,

olarak hesaplanmıştır. Modelde test olasılık düzeyi ($p < 0.05$) olarak tespit edilmiştir. Modelin uyumuna ilişkin uyum ölçütü değerleri araştırma modelinin kabul edilebilir sınırlar içinde olmadığını göstermektedir. Modelde istatistiksel olarak anlamsız olan ($p > 0.05$) tüm yollar modelden çıkarılıp tekrar analiz edilmesi gerekmektedir. Söz konusu etkisiz olan ($p > 0.05$) yol analizden çıkarıldıktan sonra elde edilen model aşağıdaki gibidir;



Şekil 11 Gerçekleşen modelin Yapısal eşitlik modellemesi ile yol analizi

Gerçekleşen analizin sonucunda,

- χ^2 değeri 685.027,

- χ^2/df değeri ise 1.919
- RMSEA değeri 0.068,
- GFI değeri 0.909
- CFI değeri 0.957
- SRMR değeri 0.064

çıkmiştir. Gerçekleşen modelin test olasılık düzeyi $p < 0.05$ olduğu gözlemlenmiştir. Tüm verilerden yola çıkılarak, gerçekleşen modelin istatistiksel olarak anlamlı ve standart iyi uyum ölçütü değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 5 Modelden Hesaplanan Regresyon ve Determinasyon Katsayıları

Etkileyen Değişken	Etki	Etkilenen Değişken	Regresyon Katsayıları	Standart Regresyon Katsayıları	Cmin (Z)	P(Test Olasılık Düzeyi)
Kişilik Tipleri-PT	→	İş Özellikleri	-1,002	-,637	-5,002	***
Stratejik Çeviklik-SA	→	İş Özellikleri	,107	,119	1,916	*
İşkoliklik Ölçeği-İŞKÖL	→	İş Özellikleri	,179	,156	1,926	*
Beş Faktör K.-BF	→	Başarı Hedef Yönelimi	-,054	-,204	-1,949	*
İş Özellikler-JDC	→	Başarı Hedef Yönelimi	,081	,797	1,989	*
Çalışmaya Tutkunluk-TUTKUN	→	Örgütsel Bağlılık	,520	,518	7,008	***
Başarı Hedef Yönelimi-AGO	→	Örgütsel Bağlılık	-1,084	-,123	-1,919	*
Stratejik Çeviklik-SA	→	Örgütsel Bağlılık	,133	,164	2,181	*
Beş Faktör K.-BF	→	Örgütsel Bağlılık	-,269	-,115	-1,982	*

Yapısal Eşitlikler	R ² Değişkenlerin Açıklanabilme Oranı
JDC= -.637*PT+.156*DUWAS-.120*JDC	%63
AGO= .797* JDC-204*BF	%81
OC=-.519*UWES+.164*SA-.115*BF-.124*AGO	%42
*** $p < 0.001$ ** $p < 0.01$ * $p < 0.05$ OC: Örgütsel Bağlılık, UWES: Çalışmaya Tutkunluk Ölçeği, SA:Stratejik Çeviklik, PT: Kişilik Tipleri, BF: Beş Faktör Kişilik, JDC: İş Özellikleri, AGO:Başarı Hedef Yönelimi, DUWAS: İşkoliklik	

Gerçekleşen modeldeki tüm değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri aşağıdaki gibidir. Buna göre; Stratejik Çeviklik (SA) değişkeni, İş Özellikleri (JDC) değişkenini aynı yönde, İşkoliklik (DUWAS) değişkeni, İş Özellikleri (JDC) değişkenini aynı yönde, İş Özellikleri (JDC) değişkeni, Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkenini aynı yönde, Çalışmaya Tutkunluk (UWES) değişkeni, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenini aynı yönde, Stratejik Çeviklik (SA) değişkeni, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenini aynı yönde etkilediği anlaşılmıştır. Etkileyen değişken yükseldikçe, etkilenen değişkende de artış meydana gelmektedir. Kişilik tipleri (PT) değişkeni, İş Özellikleri (JDC) değişkenini ters yönde, Beş Faktör Kişilik (BF) değişkeni, Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkenini ters yönde, Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkeni, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenini ters yönde, Beş Faktör Kişilik (BF) değişkeni, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenini ters yönde etkilediği anlaşılmıştır. Etkileyen değişken yükseldikçe, etkilenen değişkende de azalış meydana geldiği görülmüştür.

Gerçekleşen ve kabul sınırları içerisinde olan modele göre;

- Stratejik Çeviklik (SA) değişkeninin, İş Özellikleri (JDC) değişkenine etkisini gösteren Standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .119,
- İşkoliklik (DUWAS) değişkeninin, İş Özellikleri (JDC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .156,
- Kişilik Tipleri (PT) değişkeninin, İş Özellikleri (JDC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), -.637,

- Beş Faktör Kişilik değişkeninin, Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .204,
- İş Özellikleri (JDC) değişkeninin, Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .797,
- Çalışmaya Tutkunluk (UWES) değişkeninin, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .518,
- Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkeninin, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), -.123,
- Stratejik Çeviklik (SA) değişkeninin, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), .164,
- Beş Faktör Kişilik (BF) değişkeninin, Örgütsel Bağlılık (OC) değişkenine etkisini gösteren standardize edilmiş regresyon katsayısı ($p < 0,05$), -.115

bulduğundan katsayılar anlamlıdır.

Değişkenlerin açıklanabilme oranlarına bakıldığında,

- Kişilik tipleri (PT), İşkoliklik (DUWAS) ve Stratejik çeviklik (SA) değişkenlerinden etkilenen *İş Özellikleri (JDC) değişkeni* % 63 oranında,
- İş Özellikleri (JDC) ve Beş Faktör Kişilik değişkenlerinden etkilenen *Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkeni* % 81 oranında,
- Çalışmaya Tutkunluk (UWES), Stratejik Çeviklik (SA), Beş Faktör Kişilik (BF) ve Başarı Hedef Yönelimi (AGO) değişkenlerinden etkilenen *Örgütsel Bağlılık (OC) değişkeni* % 42 oranında

açıklanabilmiştir.

4.BÖLÜM

4.1 SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada 7 ayrı örgütsel kavramın literatür araştırması yapılmış ve yapılan araştırmaların sonucunda güvenilirliği kanıtlanmış, 8 ölçekten yararlanılmıştır. Araştırmaları yapılan örgütsel kavramlar; Örgütsel Bağlılık, Kişilik tipleri, Beş Faktör Kişilik Tipi, Stratejik Çeviklik, Başarı Hedef Yönelimi, İş Özellikleri, Çalışmaya Tutkunluk ve İşkoliklik kavramlarıdır. İkinci bölümde İstanbul ilinde faaliyet gösteren kamu ve özel sektörden 200 kişilik katılımcıyla anket verilerinin sonuçları analiz edilmiştir. Katılımcılara, Örgütsel Bağlılık, Kişilik Tipleri, Stratejik Çeviklik, Başarı Hedef Yönelimi, İş Özellikleri, Çalışmaya Tutkunluk, Beş Faktör Kişilik Tipi ve İşkoliklik konuları kapsamında ölçek soruları sorulmuştur. Kullanılan tüm ölçeklerin güvenilirlik ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla yapısal eşitlik modelinden yararlanılmıştır. Hipotezler ile öngörülen modelin ilişkisini incelemek amacıyla AMOS 22.00 programıyla yol (path) diyagramı çizilmiştir. Yapısal eşitlik değerlerinin tahminin de en çok olabilirlik yöntemi olan maximum likelihood yönteminden yararlanılmıştır. Öngörülen modelin uyumuna ilişkin standart iyi uyum ölçütü değerleri olması gereken aralıkta olmadığı anlaşılmıştır. Öngörülen modelde, istatistiksel açıdan anlamsız olan ($p > 0,05$) tüm yollar modelden çıkarılmış ve yeniden analiz edilmiştir. Modifiye edilen modeldeki değişkenlerin birbirlerine olan etkisini gösteren regresyon katsayıları açıklanmıştır. İş Özellikleri, Başarı Hedef Yönelimi ve Örgütsel Bağlılık değişkenlerinin açıklanabilme yüzdeleri hesaplanmıştır. Tüm değişkenlerin birbirleri ile olan doğru ve ters yönde ilişkisine bakılmıştır.

Nihai analizler sonucunda; Teknolojik gelişmelerin hızlandığı, değişken taleplerin oluştuğu, rekabetin şiddetinin arttığı, bilginin hızlıca yayıldığı ve sermayenin çok çabuk el değiştirebildiği günümüz piyasa koşullarında işletmeler ve/ veya örgütler çeşitli önlemler alma ihtiyacı hissederler. İşletmeler ve/ veya örgütler içinde buldukları dinamik piyasa koşullarına hızlı ve esnek bir şekilde

cevap vererek çevik bir yapıya elde edebilirler. Bu bağlamda, kendi organizasyon yapılarını yenileyebilir ve değiştirebilirler. Aynı zamanda, stratejik planlarını bu doğrultuda yapmaları gerekmektedir. Örgüt işleyişinin iyileştirilmesi ve/veya dönüştürülmesinin yanı sıra, iş görenin örgüte bağlılığını arttıracak faaliyetlerde de bulunmaları gerekmektedir. Örneğin, bünyelerinde çalıştırdıkları iş görenlerinin beklentilerini, davranışlarını, ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurmaları gerekir. Bunun için, iyi bir organizasyon yapısına sahip olmaları ve işletmelerin en önemli kaynakları olan insan kaynaklarının etkili ve verimli şekilde yönetilmesi gerekmektedir. İşletmelerin aslında en önemli sermayesi, insan kaynağıdır. İş görenin, kişilik özelliği, çıkar ve beklentilerini ve sahip olduğu yetenekleri açısından doğru şekilde analiz edilip yönlendirilmesiyle, işletme işleyişi de iyileştirilmiş olacak ve dinamik piyasa şartlarına daha hızlı cevap verip adapte olabilecekler. Bu sayede de sürdürülebilir ve istikrarlı politikalar ile varlıklarını devam ettirebilecekler. Bünyelerinde çalıştırdıkları iş görenlerinin bağlılıklarını ve işe olan tutkularını arttıracak yönde politikalar ve faaliyetler geliştirerek işletme içindeki istikrarı da sağlamış olacaklardır. Bu çerçevede yapılmış olan bu çalışma ile yedi değişkenin literatür araştırması yapılmıştır. Konuyla ilgili literatüre bakıldığında oldukça çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bunlar içerisinde çalışmanın amaç, hedef ve yöntemine uygun olarak seçilmiş literatür ve ölçekler aracılığıyla çalışma son şeklini almıştır. Çalışmada yararlanılan örgütsel kavramlar özet olarak; Örgütsel bağlılık, iş görenin çalıştığı kuruma vizyon ve misyon olarak benimseyerek bağlanması ve işletmenin çıkar ve hedeflerini yeri geldiğinde kendi çıkar ve hedeflerinin üzerinde görmesi olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramının, tutumsal ve davranışsal olarak 2 gruba ayrıldığı görülmektedir. Örgütsel bağlılığın ölçülmesi noktasında, gerekli olan literatür çalışması yapılarak, çalışmaya en uygun olabilecek ölçek kullanılmıştır. Allen ve Meyer'in Üç Boyutlu ölçeğinden yararlanılarak, ankete katılan katılımcıların, duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının ölçülmesi hedeflenmiştir. İkinci örgütsel kavram; kişilik tipleri ve bunun altında anlatılmış olan beş faktör kişilik tipidir. Çalışmada, literatürde geçen birkaç kişilik tanımına yer verilmiş, kişiliğin oluşumunda etkili olan faktörler ele alınmış, kişilik ile karıştırılan ancak bileşeni olan üç kavram (huy, karakter, yetenek) açıklanmıştır. Kişilik özelliklerine bir

yaklaşım olan Beş Faktör Kişilik tipi ve modeli çalışmada anlatılmış ve beş faktör kişilik modeli ile ankete katılan katılımcıların, gelişime açıklık/ gelenekselcilik, dışa dönüklük/ içe dönüklük, yumuşakbaşlılık/ geçimsizlik, sorumluluk/ dürtüsellik ve nevroitiklik/ duygusal dengelilik durumlarına bakılmıştır. Stratejik Çeviklik kavramında ise, çeviklik kavramına gelene kadar ki süreç kısaca anlatılmış, konuyla ilgili literatüre değinilmiştir. Çevik işletmelerin sahip olması gereken özelliklerin temeli olan hızlı ve esnek olma kavramları açıklanarak, çevik işletme yapıları detaylandırılmıştır. Zaman ve her türlü kaynağın en doğru ve verimli şekilde kullanılması için gerekli olan yapının neler olduğuna değinilmiştir. Günümüz işletmelerinin en önemli mücadele konusu olan artan rekabet ortamı, çevikliği de beraberinde getirmektedir. İşletmeler, değişime ve gelişime hızlı ve esnek bir biçimde cevap verebilmelidirler. Çalışmada, Çevik olmanın rekabeti de olumlu yönde etkilediği yapılan literatür araştırması ile anlatılmıştır. Türkiye’ de çevik olan birkaç işletme ve bunların çevik olduğunu gösteren faaliyetlerine kısaca değinilmiştir. İş görenin kendi hedef ve amaçlarıyla işletmenin hedef ve amaçlarını gerçekleştirmek yönünde daha iyisini yapmak için performans sergilemesi olarak tanımlanabilen Başarı Hedef Yönelimi kavramı açıklanmıştır. Motivasyon unsuru başarı hedef yönelimi, alt boyutlarıyla (performans ve öğrenme yönelimi) ele alınmış ve alt boyutlara sahip bireylerin kişilik özellikleri çalışmalara dayandırılarak anlatılmış ve son olarak ta başarı hedef yöneliminin iş yaşamına etkisine değinilmiştir. İş özellikleri değişkeninde ise, iş tatmini ve iş motivasyon kavramlarını bir arada inceleyen iş özellikleri modeline değinilmiştir. İş tatmini ve motivasyonunun gerçekleştirilmesi amacıyla iş genişletme ve zenginleştirme faaliyetlerinin iş görenler üzerindeki etkisine açıklık getiren model detaylandırılmıştır. İş özellikleri modelinin beş boyutu olan beceri çeşitliliği, işin bütünlüğü, işten geri bildirim, iş özerkliği, işin anlam ve önemi açıklanmış, bu beş boyutun oluşturduğu üç psikolojik durum (sorumluluk, işin anlamlandırılması, çıktılardan haberdar olma) anlatılmıştır. Bu bağlamda, ankete katılan katılımcılara iş özellikleri modeli kapsamındaki sorular sorulmuş ve alınan cevaplar analize dahil edilmiştir. İş görenin yaptığı işe karşı bağlılığını ve bütünleşmesini ifade eden çalışmaya tutkunluk ölçeği, çalışmaya tutkun iş gören özellikleri ile birlikte açıklanmıştır. Çalışmaya tutkunluk

kavramının üç boyutu olan adanmışlık, odaklanma ve dinçlik boyutları açıklanmıştır. Katılımcılara, çalışmaya tutkunluğun üç boyutu uygulanarak analiz edilmiştir. Örgütlerde, çalışmaya tutkunluğun artırılması yönünde uygulanacak veya vazgeçilecek faaliyetlere literatüre dayandırılarak değerlendirilmiştir. Son olarak, işkoliklik kavramının literatürde geçen tanımlarına yer verilmiştir. İşkolik bireylerin kişilik özelliklerinden bahsedilerek işkolikliğin nedenlerine değerlendirilmiştir. İşkoliklik ölçeği olarak, Duwas ölçeği ve ölçeğin aşırı ve takıntılı çalışma boyutları anlatılmıştır. Çalışmanın analiz kısmında duwas ölçeğinden yararlanılarak, katılımcıların işkoliklik düzeyleri incelenmiştir.

Sonuç olarak, yapılan literatür araştırması sonucunda kurulan 19 hipotez test edilmiştir. Literatüre dayandırılarak kurulan hipotezlerin, test edilmesi neticesinde, 11 tanesi ret ve 8 tanesi kabul olmuş ve fazladan 1 etki daha gözlemlenmiştir. Örgütlerin stratejik çevikliğinin çalışanların çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Örgütlerin stratejik çeviklik özelliklerinin çalışanların başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Çalışanların işkoliklik düzeylerinin çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Çalışanların işkoliklik düzeylerinin başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. İş görenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. İş görenlerin beş faktör kişilik özelliklerinin, örgüt iş özellikleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Çalışanların kişilik tiplerinin çalışmaya tutkunlukları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Çalışanların kişilik tiplerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Çalışanların kişilik tiplerinin başarı hedef yönelimleri üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Örgütlerin iş özelliklerinin çalışanların örgütsel bağlılıkları üzerinde açıklayıcı etkisi vardır hipotezi red edilmiştir. Buna bağlı olarak, stratejik çeviklik örgütsel bağlılığı ve iş özelliklerini pozitif yönde etkilediği gözlemlenmiştir. Katılımcıların işkoliklik düzeyleri ile yapılan işin özelliği arasında pozitif etki olduğu, iş özelliklerinin başarı hedef yönelimini pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Kişilerin çalışmaya tutkunluk düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları

arasında güçlü pozitif etki görülmektedir. Katılımcıların, başarı hedef yönelim düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde etki görülmüştür. Beş faktör kişilik özelliklerinin örgütsel bağlılığı negatif yönlü etkilediği, alt boyutu olan kişilerin yumuşakbaşlı kişilik özelliği boyutunun ise çok yüksek düzeyde negatif etkilediği görülmüştür. Beş faktör kişilik özelliğinin çalışmaya tutkunluk özelliğini negatif yönlü etkilediği gözlemlenmiştir. Aynı zamanda, katılımcıların kişilik özelliklerinin yapılan iş özelliğine etkisi negatif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Nihai analizde, örgütsel bağlılığın, çalışmaya tutkunluktan negatif, stratejik çeviklikten pozitif, beş faktör kişilik özelliğinden negatif ve başarı hedef yönelimi özelliğinden negatif yönde etkilendiği gözlemlenmiştir. İş özelliklerinin, çalışmaya tutkunluk özelliğinden negatif, işkoliklik özelliğinden pozitif ve kişilik tiplerinden negatif yönde etkilendiği görülmektedir. Başarı hedef yöneliminin, beş faktör kişilik tipinden negatif, iş özelliklerinden ise güçlü pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Bu çalışmayla, literatüre katkı sağlanması amaçlanmıştır.

Yapılan çalışmaya göre, İşletmelerde, kişilik tiplerine göre iş özellikleri modeli geliştirilirse şayet, becerilerin kullanılması ve yapılan işin sistematikliği açısından başarılı sonuçlar verebilir. Kamu ve özel sektörde, stratejik çevik yapının güçlendirilmesi ile örgütün iş özelliklerinin de güçlendirilmesi sağlanabilir. Kamu ve Özel sektörde işkolik çalışanlara yönelik danışmanlık hizmeti verilerek doğru işlere yönlendirmeler yapılabilirse, iş özellikleri modeli de doğru kurulmuş olacaktır. Beş faktör kişilik özelliğine sahip çalışanların kişilik özellikleri dikkate alınarak insan kaynakları organizasyonları gerçekleştirildiğinde, işletme içerisindeki başarı hedef yönelimi düzeyi de artırılmış olur. İş özellikleri modelinin doğru kurulmasıyla, başarı hedef yöneliminde de artış yaşanmış olacaktır. Çalışanların çalışmaya tutkunluklarını doğru şekilde kullanıp yönlendirerek, örgütsel bağlılıklarını da arttırılabilir. Başarı hedef yönelimi yüksek çalışanlara yönelik organizasyonel faaliyetler gerçekleştirilerek, örgütsel bağlılıkları daha da arttırılabilir. Kamu ve özel sektörde stratejik çevik yapının oluşturulup geliştirilmesiyle, çalışanların örgüte olan bağlılıklarını da arttırabilmek mümkün olacaktır. Beş faktör kişilik özelliklerine sahip çalışanlara yönelik örgüt içi düzenlemeler ve geliştirmeler yapıldığı takdirde, çalışanların örgütsel bağlılıkları da arttırılmış olacaktır.

4.2 EKLER

Bu kısım, araştırmada yararlanılan ölçeklere ait anket sorularından ve özgeçmişten oluşmaktadır.

4.2.1 Katılımcı Anketi

Merhaba, Aşağıdaki anketi yüksek lisans tezimde kullanacağım. İletişim bilgileriniz istenmediğinden lütfen gerçek görüşlerinizi yazınız. Teşekkürler.

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum				
2.İşimi yaparken enerji dolu olurum.				(1) (2) (3) (4) (5)

Cinsiyetiniz:	(1) Bay	(2) Bayan		
Yaşınız:	(1) 25'den az	(2) 25-29	(3) 30-34	(4) 35 ve üzeri
Eğitim Düzeyiniz:	(1) İlk/Orta Okul	(2) Lise	(3) Üniversite	(4) Master/ Doktora
Göreviniz:	(1) Yönetici	(2) Şef/ Amir	(3) Memur	(4) İşçi
Mesleki Deneyiminiz:	(1) 1 yıldan az	(2) 1-5 yıl arası	(3) 5-10 yıl arası	(4) 10 yıl ve üzeri
İfadeleri: (1) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum				
1. Çalıştığım kurumun başarıya ulaşması için benden beklenilenin üzerinde gayret göstermeye hazırım.				(1) (2) (3) (4) (5)
2. İşimi severek yapıyorum.				(1) (2) (3) (4) (5)
3. Bu kurumun gelecekte ne olacağı benim için gerçekten önemli.				(1) (2) (3) (4) (5)
4. Bu kurumun bir çalışanı olduğumu başkalarına söylemekten gurur duyuyorum.				(1) (2) (3) (4) (5)
5. Mesleki hayatımın kalan kısmını bu kuruluştaki geçirmek beni mutlu eder.				(1) (2) (3) (4) (5)
6. Bu kuruluşun problemlerini gerçekten kendi problemim gibi görürüm.				(1) (2) (3) (4) (5)
7. Bu kurumda kalmanın bana uzun vadede getireceği yararlar vardır.				(1) (2) (3) (4) (5)
8. Bu kuruluşun benim için çok özel bir anlamı vardır.				(1) (2) (3) (4) (5)
9. Kuruluşuma karşı güçlü bir aidiyet hissim vardır.				(1) (2) (3) (4) (5)
10. Benzer nitelikte bir iş olsa bile, şu anda başka bir işyerinde çalışmazdım.				(1) (2) (3) (4) (5)

11. Bu kuruluşa kendimi “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
12. Benim katkım kuruluşun varlığı açısından önemlidir.	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Kendimi kuruluşumda “ailenin bir parçası” gibi hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Bu kuruluş benim sadakatimi hak ediyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Benim için avantajlı olsa da kuruluşumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Bu kuruluşa kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasam da başka bir yerde çalışmayı kolaylıkla düşünmezdim.	(1) (2) (3) (4) (5)
17. Kişisel değerlerimle kurumumun değerlerini birbirine çok benzer buluyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için kuruluşumdan şu anda ayrılamam.	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Şu anda bu kuruluştan ayrılmaya karar versem hayatım altüst olur.	(1) (2) (3) (4) (5)
20. Şu anda kuruluşumda kalma isteğim biraz da mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	(1) (2) (3) (4) (5)
Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Çok katılıyorum (2) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (4) Çok az katılıyorum (5) Hiç katılmıyorum	
3.İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
5.İşimi hevesle yaparım.	(1) (2) (3) (4) (5)
4.İşim bana ilham verir.	(1) (2) (3) (4) (5)
1.Sabah uyandığımda işe gitmek için istekli olurum.	(1) (2) (3) (4) (5)
6.Yaptığım işle gurur duyuyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
8.Çalışırken işime dalıp giderim.	(1) (2) (3) (4) (5)
7.Çalışırken yaptığım işe kendimi kaptırıyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
9.Yoğun çalıştığım zamanlarda kendimi mutlu hissederim	(1) (2) (3) (4) (5)
Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiçbir zaman (2) Çok Seyrek (3) Bazen (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman	
İşletmemiz her zaman değişken müşteri talepleriyle karşı karşıyadır.	(1) (2) (3) (4) (5)
İşletmemiz değişen pazar ortamına hızlı bir şekilde cevap verir.	(1) (2) (3) (4) (5)
İşletmemizin, uçucu pazara tepki verecek daha yüksek bir kapasite tamponunu muhafaza etmesi gerekiyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
İşletmemiz müşteriye kişiselleştirilmiş ürünler sunmaktadır.	(1) (2) (3) (4) (5)
İşletmemiz, tedarikçilerini esneklik ve yanıt verme konusundaki performanslarına göre seçer.	(1) (2) (3) (4) (5)
İşletmemiz çok sayıda tedarikçi ile kısa ve esnek bir ilişki sürdürmelidir.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (1) Hiçbir zaman (2) Çok Seyrek (3) Bazen (4) Çoğu Zaman (5) Her Zaman	
İşletmemizin yapısı sıklıkla değişken piyasayla başa çıkabilmek için (1) (2) (3) (4) (5) değişir.	

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum	
--	--

1. Kötü haber duysam dahi olumlu kalabilirim	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Toplantılarda çok enerjik olan birisiyim	(1) (2) (3) (4) (5)
3. İyi haber duyduğumda neşeli olan biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Başkaları konuşurken sessiz kalan biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Başkaları ile diyalogumda burnu havada davranan biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Astlarına otoriter davranan birisiyim	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Benden bir şey yapılması istendiğinde asi davranan birisiyim	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Başkaları görüşüme katılmadığı durumlarda isyankar davranan birisiyim	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Kötü haber aldığımda kayıtsız kalan birisi değilim	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Not tutma/ajanda tutma konusunda özenli/itinalı davranan biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Bir iş yapılması gerektiğinde disiplinli çalışırım	(1) (2) (3) (4) (5)
12. İnisiyatif alma konusunda uyuşuk davranırım	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Duygusal durumlarda kontrollü olan birisiyim	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Karar verme konusunda bağımlı birisiyim (birisinin görüşüne ihtiyaç duymak)	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Kaotik/Karışık/Belirsiz durumlarda sakin kalabilen biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Aile ve arkadaşlara sevecen olan biriyim	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum	
--	--

1. Eğlenmek benim yaşam anlayışımdır.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Başkalarının duygularına karşı duyarlıyım	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Günlük işlerimi çabucak yaparım	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Sık sık havam(modum) değişir	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Parlak hayallerim var	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Çok fazla konuşmam	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

7. Başkalarının problemleri beni ilgilendirmez	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Genellikle eşyaları aldığım yere bırakmayı unuturum (düzenli değilim)	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Genelde gergin değil rahatımdır.	(1) (2) (3) (4) (5)
10. Soyut fikirlere ilgim yoktur	(1) (2) (3) (4) (5)
11. Toplantılarda birçok farklı insanla diyalog kurarım.	(1) (2) (3) (4) (5)
12. Başkalarının duygularını hissederim	(1) (2) (3) (4) (5)
13. Düzenli olmayı severim	(1) (2) (3) (4) (5)
14. Çok kolay duygusal olarak altüst olurum	(1) (2) (3) (4) (5)
15. Soyut fikirleri anlamakta güçlük çekerim.	(1) (2) (3) (4) (5)
16. Arka planda kalırım / kendimi pek gösteremem.	(1) (2) (3) (4) (5)
17. Başkalarıyla ilgilenmem.	(1) (2) (3) (4) (5)
18. Birçok şeyi berbat ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
19. Nadiren hüzünlenirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
20. İyi bir hayal gücüm yoktur.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

4. Görevlerimi hangi metotla yapacağıma ben karar veriyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Görevlerimi hangi sırayla yapacağıma ben karar veriyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
1. Gün içerisinde hangi görevleri yerine getireceğime ben karar veriyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Görevlerime ne zaman başlayıp ne zaman bitireceğime ben karar veriyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Görevlerimi yerine getirirken karşılaştığım sorunları çözme sorumluluğu benimdir.	(1) (2) (3) (4) (5)
4. Yaptığım iş yeni beceriler kazanmamı gerektirmektedir.	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Yaptığım iş yaratıcılık gerektirmektedir.	(1) (2) (3) (4) (5)
1. İşim çeşitli yeteneklerimi kullanmama olanak sağlıyor.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. İşimi yaparken, sahip olduğum bilgi birikimini kullanıyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

4. Aldığım görevlerin bana bir şeyler öğretebilecek kadar zorlayıcı olmasını isterim.	(1) (2) (3) (4) (5)
---	---------------------

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

3. Üstün yetenek ve beceri gerektiren işlerde çalışmayı tercih ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
2.Yeteneklerimi geliştirebilmek için risk almaktan kaçınmam.	(1) (2) (3) (4) (5)
6.İşimde yeni bilgi ve beceriler kazanabileceğim yollar ararım.	(1) (2) (3) (4) (5)
1. Zor ve heyecan verici görevleri yeni beceriler kazanacağım için yapmaktan hoşlanırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
5. İşimde mümkün olduğunca çok şey öğrenmek isterim.	(1) (2) (3) (4) (5)
9.Çalışma arkadaşlarımla benim ne kadar iyi iş çıkardığımı farkında olmaları hoşuma gider.	(1) (2) (3) (4) (5)
10.Yeteneklerimi kanıtlayabileceğim tarzdaki işlerde çalışmayı tercih ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
7.Performansımın başkalarından daha yüksek olması benim için önemlidir.	(1) (2) (3) (4) (5)
11.Çalışma arkadaşlarımla kıyaslandığımda beni ön plana çıkartacak becerileri sergilemeye çalışırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
8.Başka çalışanlarla kıyaslayınca işimi iyi yapmak benim için önemlidir	(1) (2) (3) (4) (5)
14.Bir işi yaparken beceriksiz gözükmekten endişe ederim.	(1) (2) (3) (4) (5)
15.Zayıf performans göstereceğim işlerden uzak dururum.	(1) (2) (3) (4) (5)
13.Diğerlerine karşı yetersiz biri olarak görünmeme neden olabilecek yeni görevler almaktan kaçınırım.	(1) (2) (3) (4) (5)
16.Yaptığım işle ilgili bilgilerimin test edilmesi beni kaygılandırır.	(1) (2) (3) (4) (5)
12.Düşük performans endişesi, işteki davranışlarımı etkileyen temel etkenlerden biridir.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

1. Çok çalışmayı sevmem.	(1) (2) (3) (4) (5)
2. Keşke kendimi işime bu kadar adanmasaydım.	(1) (2) (3) (4) (5)
3. Telaş içinde ve zamana karşı yarışan biri olarak görünürüm.	(1) (2) (3) (4) (5)
4. İş yerindeki arkadaşlarım çalışmayı bıraktığında bile ben kendimi çalışmaya devam ederken bulurum.	(1) (2) (3) (4) (5)
5. Yaptığım bir işten hoşlanmasam bile sıkı çalışmak benim için önemlidir.	(1) (2) (3) (4) (5)
6. Sürekli yapacak bir işim vardır.	(1) (2) (3) (4) (5)
7. Bir süreliğine işten uzaklaşmak istesem bile kendimi sıklıkla o iş hakkında düşünürken bulurum.	(1) (2) (3) (4) (5)
8. Üstesinden gelebileceğimden çok daha fazlasını üstlenirim.	(1) (2) (3) (4) (5)
9. Bir şeyi yapmak istesem de istemesem de, o konuda çok sıkı çalışmam gerektiğine dair içten gelen bir zorlama hissediyorum.	(1) (2) (3) (4) (5)

Aşağıdaki ifadeleri kendi durumunuzu göz önüne alarak belirtilen kriterlere göre yanıtlayınız : Bu kriterler: (5) Çok katılıyorum (4) Oldukça katılıyorum (3) Biraz katılıyorum (2) Çok az katılıyorum (1) Hiç katılmıyorum

10. Çalışırken işleri belli sürede bitireceğime dair koyduğum zaman sınırlamaları yüzünden kendimi zora sokarım. (1) (2) (3) (4) (5)

11. Genellikle içimde beni çok çalışmaya iten bir şeyler olduğunu hissediyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

12. Çalışmaya, arkadaşlarımla birlikte vakit geçirmekten, hobilerimden veya boş zaman etkinliklerimden daha fazla vakit harcarım. (1) (2) (3) (4) (5)

13. Bir iş üzerinde çalışmadığım zaman kendimi suçlu hissederim. (1) (2) (3) (4) (5)

14. Yaptığım iş keyifli olmasa da çok çalışmaya kendimi mecbur hissedirim. (1) (2) (3) (4) (5)

15. Kendimi, telefonla konuşurken hem not alıp hem yemek yemek gibi iki veya üç işi aynı anda yaparken buluyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

16. İşten izin aldığımda kendimi suçlu hissederim. (1) (2) (3) (4) (5)

17. Çalışmadığım zaman rahatlamakta güçlük çekiyorum. (1) (2) (3) (4) (5)

4.2.2 ÖZGEÇMİŞ

Türkân YILDIZ
30 yaşında, Evli, Kadın

Uyruk : T.C.
Doğum Yeri / Tarihi : RİZE/ 14.07.1987
Elektronik Posta : yildiz.turkanyildiz@gmail.com

Yüksek Lisans : İstanbul Arel Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Yöneticiliği
İstanbul Üniversitesi
İşletme İktisadi Enstitüsü
İşletme Yöneticiliği
Mezuniyet Tarihi- Ocak 2017
Not ortalaması: 3.00/ 4.00

Lisans : İstanbul Bilgi Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Siyaset Bilimi
Mezuniyet Tarihi- Kasım 2011
Not Ortalaması: 2.23/ 4.00

Önlisans : Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi
İş Sağlığı ve Güvenliği Bölümü
Mezuniyet Tarihi- Ocak 2015
Not ortalaması- 2.70/ 4.00

Lise

: Beykent Koleji
Türkçe-Matematik Bölümü
Mezuniyet Tarihi- Haziran 2005
Not ortalaması- 3.50/ 5.00

Eğitim/ Sertifikalar

: Meyer
Danışmanlık Hizmetleri
Baş Denetçilik
İç Denetçilik
Kalite Yönetim Sistemleri Sertifika Programı

Cambridge University

Yabancı Dil Okulu

EF International School

Ağustos- Ekim 2007

YÖKDİL

Kasım 2017,

Puan: 68.750

Konferanslar:

: ACN- Academics Conference Network
International Conference on Recent
Developments in Social Science and Business
Management- ICRDSSBM

KAYNAKÇA

Akdağ, F. ve Yüksel, M. (2010). İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından İşkoliklik ve Algılanan Stres İlişkisinde Kontrol Odağının Rolü, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 47-55.

Akın, A. (2006). Başarı amaç oryantasyonları ile biliş ötesi farkındalık, ebeveyn tutumları ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Allen N.J. ve Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1- 18.

Amanda, B., Paula B., Barbour J.P. (2014). Enhancing work-related attitudes and work engagement: a quasi-experimental study of the impact of an organizational intervention. *International journal of stress management*, vol.21, no:1, , p. 63.

Ames, C. (1984). Achievement attributions and self-instructions under competitive and individualistic goal structures. *Journal of educational psychology*, 76, 478-487.

Ames, C. (1992). Classrooms: goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology*, 84(3), 261-271.

Arçelik, (2016). Faaliyet raporu. www.arcelikas.com.

Ardıç, Kadir, Sema Polatçı (2008) Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği),” *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, C.10, No.2, 2008, s. 69-96.

Ariani, D. W., (2012). The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Business Administration*. Vol.4, No.2.

Atkinson, R. I. Richard, C., Atkinson, E., Smith E., Bem D.J. and Hoeksema S. N., (2002), *Psikolojiye Giriş*, Yavuz, A., (çev.), Arkadaş yayınları, Ankara.

Bakan, İ., (2011).Örgütsel Stratejinin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar. Ankara: Gazi Kitapevi.

Bakker A. B., Demerouti E., lieke, I. Ten brummelhuis. Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. Journal of vocational behavior, vol.80, 2012, p. 556.

Baltaş, Arge Birimi., (2003). Motivasyon Sözlüğü- Baltaş Bilgi Evi Yayını. Baltaş- Baltaş Yönetimi, Eğitim Ve Danışmanlık Merkezi. Sayı: 13.

Baransel, Ş. (1996). İletişim kalitesi ile örgüt iklimi, örgüte bağlılık ve işi terk etme niyeti arasındaki ilişkiler. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bardakçı, B., Baloğlu, M., (2012). İlköğretim ve Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin İşkoliklik Eğilimleri. Eğitim ve Bilim. Cilt. 37. Sayı. 164

Barlas, Y. (1996). Formal Aspects Of Model Validity And Validation İn System Dynamics. System Dynamics Review, 12, 3:183-210.

Baskın, İ.(2011). Örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesi ilaç mümessilleri üzerine bir araştırma. (Basılmamış yüksek lisans projesi). Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne, 6.

Baymur, F, (1994). Genel psikoloji, İnkılap kitabevi, İstanbul.

Bayram, N. (2013). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş Amos Uygulamaları. Ezgi yayınevi,71

BEEK, I.V, Qiao Hu, Wilmar B. Schaufeli, Toon W. Taris, Bert H.J. Schreurs, (2012), “For Fun, Love, Or Money: What Drives Workaholic, Engaged, And Burned-Out Employees At Work?”, Applied Psychology: An International Review, 61 (1), 30–55.

Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. American Journal Of Sociology, 66: 32-40.

Bingöl, D. (1997). Personel yönetimi, Beta yayıncılık, 3.baskı, İstanbul.

Bobko, P., Colella, A. (1994). Employee reactions to performance standards: a review and research propositions. *Personnel psychology*, 47, 1-29.

Boele de R., Sullo E. Ve Barelds, D. (2008). Which of the big five factors are in need of situational specification? *European Journal of Personality*, *Eur. J.Pers.* 22: 269-289 (2008). Published online 7 January 2008 in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com) DOI: 10.1002/per.668

Bollen, K. A. (1989), *Structural Equations with Latent Variables*, New York: John Wiley & Sons.

Bowles, D., Cooper C. l., (2012). *The high engagement work culture: balancing me and we*, Londra, Palgrave Macmillan, , p. 82-85.

BROECK, Anja Van Den, Bert Schreurs, Hans De Witte, Maarten Vansteenkiste, Filip Germeys, Wilmar Schaufeli, (2011), "Understanding Workaholics' Motivations: A Self-Determination Perspective", *Applied Psychology: An International Review*, 60(4), 600–621.

Burger, J. M. (2006). *Kişilik*, Çev. İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Burke R. J. (2006). Research companion to working time and work addiction, 314.

Coşkunoğlu, O., (2003). Türkiye Büyük Millet Meclisi genel kurul tutanağı 22. dönem 1. yasama yılı 65. birleşim” 10/ nisan /2003 perşembe, http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/tutanak_g.birlesim_baslangic?p4=9225&p5=b&page1=5&page2=5

Cummings, I. I. Vandewalle, (1997). A test of the influence of goal orientation on feedback seeking process. *Journal of applied psychology*, 82, 390-400

Cunningham, E. (1990). *A guide to job enrichment and redesign*, American management association, 67, 2,1-5.

Çatak, İ. (2003), Duygusal Zekâ Gelişebilir: Kendini Keşfet, Kendini Hisset'', Kaynak, Baltaş- Baltaş Yönetim, Eğitim Ve Danışmanlık Merkezi Yayını, İstanbul, S.5.

Çetin, M. Ö. (2004). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel yayın dağıtım.

Çöl, G. Ve Gül, H., (2005). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt No. 19, Sayı:1.

Demirci, M.K., Derya E. ve Girgin, B. (2009). Beş Faktör Kişilik Modelinin İşyerinde Duygusal Tacize (Mobbing) Etkileri, Hastane İşletmelerinde Bir Uygulama. Journal Of Azerbaijani Studies.

Denhardt, Robert B. ve Janet V. Denhardt, (2000), "The New Public Service: Serving Rather than Steering", Public Administration Review, Vol. 60, No. 6, pp. 549-559

Deshon, R. P. & Gillespie, J. Z. (2005). A Motivated Action Theory Account of Goal Orientation. The Journal Of Applied Psychology, 90(6), 1096–1127.

Dündar, G., Acar, A.B., (2008). İşyerinde psikolojik yıldırmaya (mobbing) maruz kalma sıklığı ile demografik özellikler arasındaki ilişkinin incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 37, Sayı: 2, s. 111- 120. ISSN: 1303-1732- www.ifdergisi.org

Dougherty, S. (1989). Analysis of a Selected of Female Workaholics. Dissertation. December, 1989, Vol 50(6-A). Washington, D. C.: George Washington University.

Douglas, E. J. & Morris, R. J. (2006). Workaholic, or just hard worker? Career development international. 11 (5), 394- 417.

Dowlatshahi S., Cao, Q., (2005). The Relationships Among Virtual Enterprise, Information Technology, And Business Performance In Agile Manufacturing: An Industry Perspective. European Journal Of Operations Research , Article İn Pres. 23: 531- 550.

Doz, Y.L., Kosonen, M. (2010). Embedding Strategic Agility. Article İn Press.Long Range Planning

Dweck, C. S. & Leggett, E. L. (1988) A Social-Cognitive Approach To Motivation And Personality. Psychological Review Vol. 95, No. 2, 256-273

Edward, F. M. (2012). To Work Or Not To Work: Student Employment, Resiliency, And Institutional Engagement Of Low Income, First-Generation College, Students, Journal Of Student Financial Aid, Vol.42, No:1, 30.

Elbeyli, Ü., (2001). Sigorta Sektöründe Duygusal Zeka. Birlik Dergisi, Aralık, İstanbul.

Elliot A.J. (1999). Approach and avoidance motivation and achievement goals. Educational psychologist, 34, 169-189.

Elliot, A.J. ve Harackiewicz, J.M. (1996). Approach and avoidance achievement goals and intrinsic motivation: A mediational analysis. Journal of Personality and Social Psychology, 70(3), 461-475

Erdoğan, İ., (1987), İşletmelerde Davranış. İstanbul: Yön Ajans.

Erdoğan, İ., (1994), İşletmelerde Davranış, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Eren, E. (1979). Yönetim Psikolojisi. İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi.

Eren, E., (2001). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul

Ergun, T., Uluslararası Örgütlerde Bağlılık Kavramı. Todaye, Aid, 8, 4, 97-106, 1975.

Erkuş, A. Ve Tabak A., (2009), Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Çalışanların Çatışma Yönetim Tarzlarına Etkisi: Savunma Sanayiinde Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 23, Sayı: 2, ss.213-242.

Eryılmaz, A., Doğan T., (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş. Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi. Klinik Psikiyatri, C.15, s: 49-55.

Eysenck, H., J., Glenn, Wilson, (1998), Kişiliğinizi Tanıyın, Erduran E., (Çev.), Remzi Kitabevi, İstanbul.

Ewen, R.B. (1998). An Introduction to Theories of Personality. Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum Associates, 5th edition.

Farr, J. L., Hoffman, D. A., ve Ringenbach, K. L. (1993). Goal Orientation And Action Control Theory: Implications For Industrial And Organizational Psychology. International Review of Industrial And Organizational Psychology, 8, 193–232.

Fassel, D. (1990). Working Ourselves To Death: The High Costs Of Workaholism, The Rewards Of Recovery. San Francisco: Harper Collins

Feldman, D. C., Sorensen, K. L., Thomas, W.H. NG., (2007). Dimensions, antecedents and consequences of workaholism. A conceptual integration and extension. Journal of Organizational Behavior. 28, s. 111- 136.

Freud, S. (1940). An Outline of Psychoanalysis. Wiltshire: Redwood Press Ltd.

Fromm, E. (1987) “İtaatsızlık Üzerine Denemeler” Yaprak yayınevi Çeviren Ayşe Sayın

Garanti Bankası, Faaliyet Raporu. www.garantiinvestorrelations.com (24 Ocak 2018).

Garson, B. (2005), Work Addiction İn The Age Of Information Technology An Analysis, IIMB Management Review, 17 (1), 15-21.

Geylan, R., Taşçı, D., (2013). Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetimi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayını No:1803

Gist, M. E., ve Stevens, C. K. (1998). Effects Of Practice Conditions And Supplemental Training Method On Cognitive Learning And İnterpersonal Skill Generalization. Organizational Behavior And Human Decision Processes, 75, 142-169.

Goldman, S.L., Nagel, R.N., Preiss, K., (1995), Agile Competitors And Virtual Organizations-Strategies For Enriching The Customer, Van Nostrand Reinhold, New York.

Gosling SD, Rentfrow PJ, Swann WB Jr. (2003). A very brief measure of the Big Five personality domains. *J Res in Pers*, 37:504-528

Gunasekaran, A., Mcgaughey, R., Wolstenerft, V. (2001). Agile Manufacturing: Concepts And Framework” İn Gunasekaran A., Agile Manufacturing: The 21s T Century Competitive Strategy, Oxford, Elseiver Science Ltd.

Güllüoğlu, Ö., (2012). Örgütsel İletişim, İletişim Doyumu ve Kurumsal Bağlılık. Konya: Eğitim Akademi Yayınları

Güney, S. (2014). Davranış Bilimleri. 8. Bs. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Güney, Salih, (2009). Davranış Bilimleri, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Hackman, J. R. ve Oldham, G. R. (1975). Development of Job Diagnostic Survey., *Journal Of Applied Psychology*, Vol.60, 160.

Hackman, J.R. ve Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*, Addison- Wesley Publishing Company, 4.

Hair, J.F., R.E. Anderson, R.L. Tahtam Ve W.C. Black (1998). *Multivariate Data Analysis”* Prentice Hall International Inc., New Jersey.

Halsey, W. (1988). *Macmillan Contemporary Dictionary*, Abc Tanıtım Basımevi, First Edition, İstanbul.

Harackiewicz, J. M., Brown, K. E. ve Elliot, A. J. (1998). Rethinking Achievement Goals: When Are They Adaptive For College Students And Why? *Educational Psychologist*, 33(1), 1-21.

Hormozi, M. A (2001), *Agile Manufacturing: The Next Logical Step, Benchmarking: An International Journal*, Vol.8 No.2

Hasan İbicioğlu, (1998), “Kişilik-Liderlik”, *Yönetim Dergisi*, Yıl: 9, Sayı: 30, s.21.

İnce, M. Gül, H. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık, Çizgi Kitabevi.

Jagacinski, C. M. & Strickland, O. J. (2000). Task And Ego Orientation The Role Of Goal Orientations In Anticipated Affective Reactions To Achievement Outcomes. *Learning and Individual Differences*, 12, 189-208.

Jin-Hai Li, Anderson A. R., Harrison, R. T., (2003). The Evolution of Agile Manufacturing. *Business Process Management Journal*, 9, 2.

Jöreskog, K.G. & Sörbom, D. (1996). LISREL 8 User's reference guide. Chicago: Scientific Software

Kahn W.A., (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work”, *Academy of Management Journal*, Vol.33, No:4, p. 694.

Kahn W.A., (2005). Holding fast. The struggle to create resilient caregiving organizations, Psychology Press. p. 180.

Kalaycı Şeref. SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri. Asil Yayın Dağıtım, Ankara 2006, S.405.

Kamdar, D. Ve Dyne L.V., (2007). The Joint Effects Of Personality And Workplace Social Exchange Relationships İn Predicting Task Performance And Citizenship Performance. *Journal Of Applied Psychology*, Volume: 92, No: 5, Pp.1286-1298.

Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study Of Commitment Mechanisms In Utopian Communities, *American Sociological Review*, Vol. 33, 4: 499-517.

Kart, M. E. (2005). Reability and Validity of The Workaholism Battery (Work-Batt): Turkish Form, *Social Behavior and Personality*, 33(6), 609-618.

Kataria A., Garg P., Rastogi R., (2013). Does Psychological Climate Augment OCBs? The Mediating Role of Work Engagement. *The Psychologist-Manager Journal*, Vol.16, No:4, p. 222.

Keçecioglu, T. Ve Çiçek, A. (2012). Örgüt DNA'sına yerleşen yeni bir kavram ve marka: Örgütsel ve Stratejik Çeviklik (Örgütsel Bağışıklık

Sistemini Güçlendirmek). Marmara Üniversitesi, İ.İ.B. Fakülte Dergisi, 33(2), 295-308.

Keskin, H. K. ve Yapıcı Ş., (2008). Başarılı ve Başarısız Öğrencilerin Kişilik Özellikleri ile İlgili Öğretmen ve Veli Görüşleri. Kurumsal Eğitim Bilim, Cilt: 1, Sayı: 1, ss.20-32.

Konermann, J. (2011). Teachers' Work Engagement: A Deeper Understanding Of The Role Of Job And Personal Resources İn Relationship To Work Engagement, Its Antecedents, And Its Outcomes (Unpublished Doctoral Dissertation). Universiteit Twente, Belgium.

Köknel, Ö., (2005). Kaygıdan Mutluluğa Kişilik, Altın Kitaplar, İstanbul.

Kraiger, K., Ford, J. K., ve Salas, E. (1993). Application Of Cognitive, Skill-Based, And Affective Theories Of Learning Outcomes To New Methods Of Training Evaluation. Journal Of Applied Psychology, 78, 11-328.

Kumar, K. ve Bakhshi A. (2010). The Five-factor Model of Personality and Organizational Commitment: Is There Any Relationship? Humanity & Social Sciences Journal, 29-30.

Leither, M. P., Maslach, C. (2010). Building Engagement: The Design And Evaluation Of Interventions. Edited By. Arnold B. Bakker, Michael P. Leiter, Work Engagement: A Handbook Of Essential Theory And Research, New York, Psychology Press.

Luthans, F. (1995). Organizational Behavior. Seventh Edition. Mcgraw Hill Inc. New York.

Machlowitz, M. (1980). Workaholics. Addison-Wesley Pub. Co.

Maehr, M. L. (1984). Meaning and motivation. In R. Ames & C. Ames (Eds.). Research on motivation in education, Vol. 1: Student motivation (pp. 115-144). New York: Academic.

Mangos, P.M. & Steele-Johnson, D. (2001). The Role Of Subjective Task Complexity İn Goal Orientation, Self-Efficacy, And Performance Relations. Human Performance,14, 169-186.

Maslach, C., & Jackson, S. E. Second edition (1986). The Maslach Burnout Inventory. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maxwell G., Steele G., (2003). Organisational commitment: a study of managers in hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 15 Issue: 7, pp.362-369

Metin, Ü.B., (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara, Orta Doğu Teknik Üniversitesi,

McCrae, R. R ve Costa, P. T., (1987). Validation of the Five Factor Model of Personality Across Instruments and Observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 52, No. 1, s. 81-90

Mccrae, R. R ve Costa, P.T., (1989). Reinterpreting the myers-briggs type indicator from the perspective of the five-factor model of personality. *Journal of personality*, 57, 17-40.

McIntosh, C., Turnbull J., (2005). *Oxford Advanced Learner's Dictionary. International Student's Edition*, Ed. by., Sally Wehmeier, Oxford: Oxford University Press

McMillan, L.H. W., Marsh, N. V., O'Driscoll, M. P. And Brady, E. C. (2001). Understanding workaholism: data synthesis, theoretical critique and future design strategies. *International Journal of Stress Management*, 8.

Meyer, J. P, Allen, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Relations*, 1, 61-89.

Meyer, J. P., ve Allen, N. J. (1984). Testing The, Side-Bet Theory Of Organizational Commitment. Some Methodological Considerations, *Journal Of Applied Psychology*, 69, 372-378.

Meyer, J.P. ve Allen N. J., (1991). A Three-Component Conceptualization Of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 72

Midgley, C., Kaplan, A., Middleton, M. Ve Maehr, M.L. (1998). The Development and Validation of Scales Assessing Students' Achievement Goal Orientations. *Contemporary Educational Psychology*, 23, s. 113-131.

Minirth, F. B., Minirth F., Meier P., Brewer B., Wichern F., (1985). *Skipper States. The Workaholic And His Family An Inside Look*.

Montgomery, J.C. Ve Levine L.O. (1996), The Transition To Agile Manufacturing-Staying Flexible For Competitive Advantage, Asqc, Milwaukee, W1.

Morgan, M. J. ve Liker J. K. (2007). Toyota Ürün Geliştirme Sistemi. Aysel Yılmaz (Çev.). İstanbul: Farba Yayınları

Morris ve Charles G. (1996). Psychology An Introduction. 9. Bs. New Jersey: Prentice Hall,

Morrow, P. & McElroy J.C, (1986). On assessing measures of work commitment. Journal of Occupational Behavior, 7, 139-145.

Mosier, S.K. (1983). Workaholics, An analysis of their stress, success and priorities. Unpublished masteral thesis, University of Texas at Austin.

Mowday R.T., Steers R. M., Porter, L. W., (1979). The Measurement Of Organizational Commitment, Journal Of Vocational Behavior, 14, 224-247.

Mowday, R.T., Steers, R. M., Porter, L. W. (1982). Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. New York, Academic Press.

Müller, W., Andrew Schotter, (2010), “Workaholics And Dropouts in Organizations”, Journal of the European Economic Association, 8 (4), 717–743.

Northcraft, G. B. Neale, M. A. (1990). Organizational Behavior:A Management Challenge, New York: Dryden Press

O'reilly, C. A. Ve Chatman J. (1986). Organizational Commitment And Psychological Attachment: The Effects Of Compliance, Identification And Internalization on Prosocial Behaviour, Journal Of Applied Psychology, 71, 3: 492-499.

Oates, W. (1971). Confessions Of A Workaholic. New York, World.

Özdoğan, F. B. ve Tüzün, İ. K. (2007). Öğrencilerin Üniversitelerine Duydukları Güven Üzerine Bir Araştırma. Kastamonu Eğitim Dergisi, Ekim, Cilt: 15 No: 2, 639-650.

Özer, Y. (2011). Örgüt Çalışanlarının Kişilik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul:

Maltepe Üniveristesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı
Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Bilim Dalı.

Özgün, M. S. (2007). Okul Psikolojik Danışmanlarının Kişilik Özellikleri İle Mesleki Yetkinlik Beklentileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özsoy, E. , Filiz, B., ve Semiz, T. (2013). İşkoliklik Ve Çalışmaya Tutkunluk Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi, Cilt. 5, No. 2, s. 59- 62 ISSN: 1309-8012.

Pajares, F. ve Cheong, Y.F. (2003). Achievement Goal Orientations In Writing: A Developmental Perspective. International Journal Of Educational Research, 39, 437-455.

Pascale, R.T. ve Powell S. An Interview with. Emerald 2006; 44: 1–4.

Pekdemir, I., Koçoğlu, M., (2014). İşkoliklik ile İş yaşam dengesi arasındaki ilişkide kişilik özelliklerinin aracılık rolü üzerine bir araştırma. AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 14, Sayı: 1, 14: 309- 337.

Porter, G. (2006). Profiles of Workaholism Among High-Tech Managers, S.314.

Rawsthorne, L. J. & Elliot, A.J. (1999). Achievement Goals And İntrinsic Motivation: A Meta-Analytic Review. Personality And Social Psychology Review, 3(4), 326-344.

Raykov, T., Marcoulides, A. (2006). A first course in structural equation modeling (2nd Ed.). Mahwah, NJ. Lawrence Erlbaum.

Tümlü, G.Ü, Receptoğlu, E., (2013). Üniversite Akademik Personelinin Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki.Yüksek Öğretim ve Bilim Dergisi,078.

Robbins S. P., Judge, T. A. (2012). Örgütsel Davranış. 14. Bs. Çeviri Editörü: İnci Erdem. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Robbins, Stephen (1998). Organizational Behaviour (8. Bs.), New Jersey, Prentice Hall International Inc..

Robertson, M., Jones, C., (1999), Application of Lean Production and Agile Manufacturing Concepts In a Telecommunications Environment, International Journal of Agile Management Systems, Vol. 1, Iss. 1; Pg. 14

Robinson, B. E. (2000). Ben İşkolik Değilim. Bence Öylesin, (Çeviren: Yanıl Betül), Kuraldışı Yayıncılık, İstanbul.

Sambamurthy V., Bharadwaj A., Grover V. (2003). Shaping Agility Through Digital Options: Reconceptualizing The Role Of Information Technology In Contemporary Firms. *Mis Quarterly*;27: 1–263.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., Salanova M. (2006). The Measurement Of Work Engagement With A Short Questionnaire A Cross-National Study, *Educational And Psychological Measurement*, Vol.66, No.4,2006, Pp. 701-716.

Schaufeli, W.B., Taris, T.W.ve Bakker, A.B. (2006). Dr. Jekyll And Mr. Hyde: On The Differences Between Work Engagement And Workaholism. In R.J. Burke (Ed.), *Research Companion To Working Time And Work Addiction* (Pp. 193217). Northampton: Edward Elgar.

Schaufeli, W.B., Arnold B. Bakker. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, Vol.25, 2004, Pp. 293-315.

Schaufeli, W.B., Taris T.W. and Rhenen, W. V, (2008). Workaholism, burnout and engagement Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, , 173-203.

Schein, E.H., (1985). *Organizational Culture And Leadership*, San Francisco

Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating The Fit Of Structural Equation Models: Tests Of Significance And Descriptive Goodness-Of-Fit Measures, *Methods Of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.

Sekman, M., Utku A. (2009). *Çevik Sirketler: Kurumsal Ataleti Yenmek*. 6. Baskı. Alfa Yayınları, İstanbul, Türkiye

Serçeoğlu, N., (2015). Konaklama işletmelerinde çalışan personelin işkoliklik eğilimleri ile hizmet odaklılık ilişkisi: TRA1 bölgesinde bir araştırma.. Doktora tezi. Erzurum Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Serdaroğlu O. A., (1997). *Yalın Üretim*, 1.B. İstanbul: Söz Yayınları.

Sezici, E. (2015). Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerinde Kişilik Özelliklerinin Rolü. Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi. C.7. S. 14: 1-22.

Sharifi, H. Ve Zhang, Z. (2001), Agile Manufacturing in Practise, International Journal of Operations and Production Management, Vol.21, No.5/6

Sharifi, H. Ve Zhang, Z., (1999). A Methodology for achieving in manufacturing organizations. International Journal of Production Economics, 62 (1-2), s: 7-22.

Sharp, J.M., Irani Z., ve Desai S. (1999). Working towards agile manufacturing in the Uk industry international journal of production economics.

Sheldon, M.E. (1971). Investments And Involvements As Mechanisms Producing Commitment To The Organization. Administrative Science Quarterly, 16(2), 143-150.

Sherehiy, B. Karwowski, W. Layer, J. K., (2007). A Review Of Enterprise Agility: Concepts, Frameworks, And Attributes. International Journal Of Industrial Ergonomics;37: 445–460.

Shuck B., Wollard K., (2010). Employee Engagement and HRD: A Seminal Review of the Foundations”, Human Resource Development Review, Vol.9, No:1, p. 93-94.

Spence J., T., Ann S. Robbins, (1992), “Workaholism: Definition, Measurement, and Preliminary Results”, Journal of Personality Assessment, 58(1), 160-168.

Sprankle, J. K., & Ebel, H. (1987). The workaholic syndrome. New York: Walker.

Sujan, H., Weitz, B. A. ve Kumar, N. (1994). Learning Orientation, Working Smart, And Effective Selling? Journal Of Marketing 58, 39-52.

Sullivan, H.S. (1947). Conceptions of Modern Psychiatry. Wahington DC: William Alanson White Psychiatric Foundation.

Şahin, N. (2007). Personel Güçlendirmenin İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama.

(Basılmamış Doktora Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İzmir.S.20-88

Taggar, S., Hackett, R. Ve Saha, S. (1999) Leadership Emergence In Autonomous Work Teams: Antecedents And Outcomes, Personnel Psychology, Vol.52,No.4

Temel, A. (2006). Organizasyonlarda İşkolizm Ve İşkolik Çalışanlar, İş, Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 8(2), 104–127.

Tengilimoğlu, D., Başpınar, N., Tutar, H. (2012). Büro Yönetimi, Anadolu Üniversitesi Yayını, Eskişehir

Topçu, M.K., Basım, H.N., (2015). Kobilerde Çalışanların Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Psikolojik Sözleşme Algısının Rolü. Sayı.10/10 Summer, s.861-886.

Turgut, E.E. (2011). Çalışanların Örgüte Cezbolması, Marmara Üniversitesi, İİBF Dergisi, 30(1), 377-390.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş – Aile Çatışması İle İlişkileri, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 25 (3-4), 155-179.

Turkcell A.Ş, Finansal Raporu. (2017). www.turkcell.com.tr

Turner, A. N., & Lawrence, P. R. (1965). Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes. Cambridge, MA: Harvard University, Graduate School of Business Division of Research.

Türedi, H.A. (2004), Çevik Üretim Ve İmalat Sektöründe Çeviklik Analizi, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, 147039

Türk Dil Kurumu, (2018). *Bağlılık Kavramı*
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=32217

Türk Dil Kurumu, (2018). *Örgüt kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8092c5ba3da8.42108369

Türk Dil Kurumu, (2018). *Tutum Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80938d9a97a6.41069222

Türk Dil Kurumu, (2018). *Kişilik Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8093c4112764.91237544

Türk Dil Kurumu, (2018). *Kültür Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8093f5138b94.86646328

Türk Dil Kurumu, (2018). *Huy Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80944e78d578.74602638

Türk Dil Kurumu, (2018). *Karakter Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a809483d9da05.85634323

Türk Dil Kurumu, (2018). *Yetenek Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8094cec0aae2.18691933

Türk Dil Kurumu, (2018). *Sorumluluk Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8094fe8487b1.13266210

Türk Dil Kurumu, (2018). *Strateji Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80951f7cc657.52151433

Türk Dil Kurumu, (2018). *Başarı Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a80957458aaa9.01091864

Türk Dil Kurumu, (2018). *Tutkunluk Kavramı*.
http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5a8095b2da1db1.67984893

Ugboro, I. ve Obeng, K. (2000). Top Management Leadership, Employee Empowerment, Job Satisfaction, And Customer Satisfaction In Total Quality Management Organizations: An Empirical Study”, Journal Of Quality Management, 5 (2), 247-272.

Uğur, A. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitabevi, Sakarya

Ünsal, P. (2010). Beş Faktörlü Kişilik Modeli, Endüstri, Kurumlarda İyilik De Var. 1. Bs. Editör: Güler İslamoğlu. Ankara: Nobel Yayın.

Uysal, G. (2005). İnsan Kaynakları Uygulamaları ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

VandeWalle, D. (1997). Development And Validation Of A Work Domain Goal Orientation Instrument. Educational And Psychological Measurement, Vol. 57 No. 6, P. 995 -1015

VandeWalle, D. M. , & Cummings, L. L. (1997). A test of the influence of goal orientation on the feedback seeking process. Journal of Applied Psychology, 82, 390-400.

Varoğlu, D. (1993). Kamu Sektörü Çalışanlarının İşlerine Ve Kuruluşlarına Karşı Tutumları, Bağlılıkları Ve Değerleri (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Venables, M., (2005). When Lean is not Enough. Works Management, 58,1, s14-16

Vestel, (2016). Faaliyet Raporu. <http://www.vestelyatirimciiliskileri.com> (24 Ocak 2018). Yayınları, İstanbul, Türkiye;2009.

Vokurka, R., And Fliedner, J. G., (1998), “The Journey Toward Agility”, Industrial Management & Data Systems, Vol. 98, No. 3/4, P.165.

Wellin, Michael, (2007). Managing The Psychological Contract. Using Personal Deal To Increase Performance. England: Gower Pub.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The Role Of Personal Resources İn The Job Demands–Resources Model. International Journal Of Stress Management, 14, 121–141.

Yalçın, A. ve İplik, N.F. (2005). Beş Yıldızlı Otellerde Çalışanların Demografik Özellikleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Adana İli Örneği, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14(1), 395-412.

Yang, S., L. Ve Li T., F., (2002). Agility Evaluation Of Mass Customization Product Manufacturing, Journal Of Materials Processing Technology 129, S. 640-644.

Yapıcı, Ş. ve Yapıcı M., (2005), Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi, Anı Yayıncılık, Ankara.

Yerlikaya, E.E. ve İnanç, B.Y. (2014). Kişilik Kuramları. Ankara: Pegem Akademi

Yıldırım, S. (2009). Akademisyen Hemşirelerin İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı

Yinan, Q. ve Boyer, K. B. (2009). Supply Chain Strategy, Product Characteristics, and Performance Impact: Evidence from Chinese Manufacturers, Decision Sciences, Volume 40 Number 4, November.

Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 22.

Zel, U. (2001), Kişilik Ve Liderlik, Seçkin Yayıncılık, Ankara.